



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Gerencia estratégica y productividad de los trabajadores de la  
Empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**AUTOR:**

Quispe Malaver, Angel Oresteres (ORCID:0000-0003-3299-4428)

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias funcionales

LIMA - PERÚ

2022

## Dedicatoria

A Dios por darme la vida.

A mis Padres, de quienes guardo un gran recuerdo de esfuerzo y dedicación hacia nosotros.

A mi esposa Rosita, por su amor y comprensión.

A mis Hijos, por ser los motores que guían mi vida.

Angel Oresteres

## **Agradecimiento**

A la excelente plana docente, en especial a la Dra. Ramírez Lau, Sandra Ceciliar, un agradecimiento especial por su apoyo incondicional, por su tiempo y por los conocimientos vertidos hacia mi persona.

Agradezco de manera especial a la universidad Cesar Vallejo, por acogerme y permitirme ser parte de su esta prestigiosa institución.

A la empresa INVERSIONES ROHUAY SRL, por haberme brindado las facilidades para la realización de la presente tesis.

El autor

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Metodos de analisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	30
VI. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

Tabla 1.	Identificación de la gerencia estratégica de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.	16
Tabla 2.	Identificación de la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.	17
Tabla 3.	Relación entre la gerencia estratégica y la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.	17
Tabla 4.	Relación del diagnóstico organizacional con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.	18
Tabla 5.	Relación de filosofía de gestión con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.	19
Tabla 6.	Relación del direccionamiento estratégico con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.	20
Tabla 7.	Relación del control con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021	20

## Resumen

El objetivo del estudio consistió en determinar la relación entre la gerencia estratégica y la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021, la metodología del estudio comprende una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de diseño no experimental – transversal, la población lo conformaron 43 trabajadores y la muestra se seleccionó a todos los trabajadores, se empleó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios, los resultados muestran que el 58,1% calificó de favorable la gerencia estratégica, el 34,9% de regular y el 7% de desfavorables, las dimensiones destacaron en un nivel favorable el diagnostico organizacional (67,4%), direccionamiento estratégico (60,5%), control (60,5%) y la filosofía de gestión (53,5%) en un nivel regular, el 65,1% evaluaron la productividad en un nivel alto, el 30,2% en un nivel medio y el 4,7% como bajo, se concluye que existe relación significativa alta entre el control de la gerencia estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca ( $Rho = 0,756$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ), por lo tanto se da por aceptada la hipótesis.

**Palabras clave:** gerencia estratégica, planeamiento, productividad.

## Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between strategic management and productivity of the workers of the company Inversiones Rohuay SRL in the city of Cajamarca period 2021, the study methodology includes a quantitative research approach, correlational scope, non-experimental design - cross-sectional, the population consisted of 43 workers and the sample was selected to all workers, the survey technique was used and two questionnaires, the results show that 58.1% rated favorable strategic management, 34.9% rated the organizational diagnosis (67.4%), strategic direction (60.5%), control (60.5%) and management philosophy (53.5%) at a regular level, 65.1% rated productivity at a high level, 30.2% at a medium level, and 30.2% at a medium level, while the remaining 30% rated productivity at a high level, 30.2% at a medium level and 4.7% as low, it is concluded that there is a high significant relationship between the strategic management control with the productivity of the workers of the company Inversiones Rohuay SRL in the city of Cajamarca ( $Rho = 0.756$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ), therefore, the hypothesis is accepted.

**Keywords:** strategic management, planning, productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

Tomando en consideración lo que manifiesta la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) se considera como un indicador de gran importancia a la productividad laboral en la evaluación del auge económico, la competitividad y los niveles de vida dentro de la economía de un país. El volumen total de producción (Producto Interno Bruto, PIB) está representada por la productividad laboral por unidad de trabajo (número empleados u horas trabajadas) durante un ciclo determinado de tiempo. Las calidades del recurso humano indican la eficiencia en el proceso de producción para un contexto social y económico determinado, donde Luxemburgo se ubica en el Top 1 de productividad laboral de un total de 200 países, por encima de China (puesto 2) y Estados Unidos (puesto 5).

Incluso en los países del continente asiático así como de África occidental, para el 2030 se perderá un 5% de las horas de trabajo, es así que conforme disminuye la productividad laboral, también las empresas pierden su competitividad (Hub, 2020). La Asociación Suiza de Comercio (SGV) informó un aumento del 16% del aumento de productividad normal para Suiza es inferior al 1% anual. El grupo comercial explicó que este sorprendente salto fue el resultado de un mayor enfoque y flexibilidad. Por su parte, la encuesta realizada por Deloitte India encontraron que la productividad individual ha aumentado en el 60% de las empresas esto se ha logrado mediante medidas de salubridad dadas en contrarrestar la pandemia del Covid 19 tales como la eliminación de reuniones, desplazamientos y menos distracción con los compañeros (Mdwaba, 2020).

La productividad no solo representa el punto de progresos en las economías de Latinoamérica, sino también puede significar el atraso de las economías internacionales. Costa Rica se ubica en el puesto 36 con una productividad de 23 dólares por hora trabajada, por encima de México con 22.2 dólares por hora trabajada y Colombia en el puesto 44, identificando la necesidad de mejora de la productividad en Latinoamérica (Alam, 2020). En la región latinoamericana pareciera que se mantienen estancados en comparación con la economía de Estados Unidos, la productividad laboral reflejó un aumento, pasando del 25% en 1970 al 27,8% en 2017. Siendo América Latina la que menos cambios logra a nivel laboral y empresarial (Banco de Desarrollo de América Latina, 2020).



Las diferencias de productividad entre empresas y países son grandes y persistentes. Investigaciones recientes revelan que las distribuciones a nivel de país de la productividad y la calidad de la gestión coinciden, lo que sugiere que las prácticas de gestión pueden desempeñar un factor clave en el incremento de la producción de los empleados y las empresas. Asimismo, los gerentes con alto calificativo están en mejores condiciones de lidiar con los impactos en la productividad de los trabajadores y asignar los recursos humanos de manera más eficiente (Adhvaryu, 2018).

El Perú después del caos en el sector empresarial generado por la políticas de gobierno en 1975, recién se recuperó en el 2005, logrando buenos resultados en las dos últimas décadas, arrojando cifras por encima del promedio de la Región (Banco de Desarrollo de América Latina, 2020). Con un incremento de 3,8% anual. Mientras por sectores, se muestra un mayor crecimiento en la agricultura, con una tasa de 4,6%, seguido por sector el comercio con 4,5% y la construcción (3,4%), y manufactura sólo el 2,7%. Asimismo, se muestran componentes que pueden facilitar aún más este crecimiento como la flexibilidad laboral, optimizar la mano de obra de calidad (Vásquez, 2018).

El presente trabajo de investigación se ejecutó en Inversiones Rohuay SRL, empresa jurídica inscrita en Registros Públicos en la partida N° 11133969 el 12 de julio del 2012. Inversiones Rohuay SRL, es una de las empresas conformados por socios que enajenaron sus propiedades a la empresa minera Yanacocha, por lo que existe de por medio compromisos sociales entre ambas empresas.

Actualmente Inversiones Rohuay SRL, ejecuta los servicios con tres áreas operacionales los cuales a la fecha no han sido producto de análisis por parte de la gerencia general, por lo que se desconoce la relación de productividad de los colaboradores de la empresa.

Los cambios que se vienen dando actualmente debido a pandemia del covid 19, han generado la empresa también efectuó ciertos cambios sobre todo en lo referente al horario de trabajo, si en un estado normal se laboraba bajo la modalidad de 5X2, se tuvo que cambiar a la modalidad de 14X14 y con estrictas medidas de salubridad, con el fin de salvaguardar la integridad de los trabajadores.

Debido a estos cambios es necesario generar un análisis con el fin de

determinar la relación existente entre gestión estratégica y la productividad en los trabajadores de la empresa Inversiones ROHUAY SRL.

Para el presente trabajo de investigación el problema de investigación que planteó fue: ¿En qué medida la gerencia estratégica se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?. Asimismo, se han planteo los problemas específicos siguientes: ¿En qué medida el diagnóstico organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca , 2021?, ¿En qué medida la filosofía de gestión se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?, ¿En qué medida el direccionamiento estratégico se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?, ¿En qué medida el control se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?

Este trabajo de investigación tendrá justificación práctica; ya que, la información obtenida, ayudará a crear estrategias de mejora en bien del incremento de la productividad en los trabajadores de la organización inversiones ROHUAY SRL. Tendrá justificación teórica, puesto que los resultados, servirán como un aporte teórico los cuales podrán ser revisados, analizados y comparados por otros investigadores para continuar con nuevos estudios de investigación. Justificación metodológica, debido a que permitirá validar los cuestionarios que medirán tanto la formulación, implementación y control de la gestión estratégica en el actuar productivo de los trabajadores de la organización inversiones ROHUAY SRL, desde un enfoque productivo, que podrán ser utilizadas por otros investigadores y por último; justificación social, ya que las propuestas de mejora que resulten del presente trabajo de investigación, permitirán incrementa la productividad de los trabajadores de la organización puesto que su trabajo será direccionado por un buen diagnóstico organizacional, filosofía de gestión, direccionamiento estratégico y control, logrando en ellos mayor confianza y seguridad en sus labores.

El presente trabajo de Investigación, tiene como objetivo; el determinar la relación entre la gerencia estratégica y la productividad de los trabajadores de la

empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021. Asimismo, se ha determinado los siguientes objetivos específicos: Determinar en qué medida el diagnóstico organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021. Determinar en qué medida la filosofía de gestión se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021. Determinar en qué medida el direccionamiento estratégico se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021. Determinar en qué medida el control se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021

Para el presente trabajo de investigación se ha establecido la siguiente hipótesis: La gerencia estratégica se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021. Asimismo, se ha establecido las siguientes hipótesis específicas: El diagnóstico organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021. La filosofía de gestión se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021. El direccionamiento estratégico se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021. El control se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales tenemos a Reyner, et al. (2020) En su estudio “Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile”, cuyo objetivo fue analizar las etapas de la gerencia estratégica en las empresas Complejo Carbonífero de Cerrejón, Carbones del Guasare SA y Mina Invierno, para la cual se efectuó un estudio de enfoque cuantitativo, aplicando cuestionarios a 55 gerentes, llegando a la conclusión que la gerencia estrategia adhiere una ventaja competitiva sostenible a la empresa en el mercado, permitiendo además contar con equipos de alto rendimiento, asimismo es emerge una tendencia nueva de dirigir personas vinculadas a los nuevos retos empresariales.

Romero (2016) y su estudio “La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala”, cuyo objetivo fue “Proponer un modelo de Gestión Estratégica Institucional que influya en los Planes Estratégicos de las Universidades Públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala”, el estudio realizado fue de tipo empírica, concluyendo la existencia positiva entre las variables. Planificación Estratégica y Gestión Estratégica y la Institucional; por lo tanto, El modelo propuesto se articula plenamente entre los componentes de la gestión organizacional y los subcomponentes de planificación, ética institucional y gestión de la calidad.

Portulhak, et al (2017) en su artículo de investigación “Business performance management in university hospitals: a diagnosis in Brazilian institutions” cuyo objetivo fue investigar si los hospitales federales brasileños hacen uso de la herramienta gerencial de evaluación de desempeño y productividad y ver cuales prácticas son utilizadas así determinara las posibles características para la adopción de la misma, la metodología empleada para éste estudio es la descriptiva, llegando a la conclusión que un 75% de los hospitales evaluados si cuentan con un plan estratégico con visión misión y objetivos y planes operativos a largo plazo y que realizan frecuentemente evaluación de desempeño a sus trabajadores con el fin de determinar su productividad.

Valladares (2016) en su trabajo de investigación llamado “Modelo de gestión

estratégica de proyectos para la Municipalidad de Turrialba”, cuyo objetivo principal fue desarrollar una propuesta de modelo de gestión estratégica de proyectos para la Municipalidad. El enfoque fue cuantitativo, y se llegó a la conclusión que la municipalidad requiere un modelo de gestión estratégico que permita la realización eficiente y eficaz de los procesos

Peñafiel (2017) en su trabajo de investigación denominado “Modelo de gerencia estratégica para los servicios de salud en el hospital Carlos Andrade Marín de la ciudad de Quito” cuyo objetivo fue desarrollar e implementar un sistema de gestión estratégica en el hospital en mención, para ello se utilizó un enfoque cualitativo, y se llegó al siguiente resultado que la implementación de este modelo responde a los requerimientos del hospital y que depende del involucramiento de las gerencias para que funciones con éxito.

Entre los antecedentes nacionales, Rosales (2021) determinó el grado de influencia de la gerencia estratégica, la responsabilidad social empresarial en la rentabilidad de la empresa pesquera Exalmar SA, Chimbote periodo 2019-2020, con un estudio cuantitativo aplicado descriptivo explicativo, con una muestra de 100 personas a las que se les aplicó un cuestionario obteniendo como resultado que un 55% califica con nivel regular la gerencia estratégica.

Sauñe (2019) en Lima realizó un estudio con la cual se pueda determinar la relación entre la Planeamiento estratégico y productividad laboral de una empresa textil, con un estudio correlacional aplicó dos cuestionarios a 218 trabajadores. El planeamiento estratégico fue calificado como moderado (67,5%), mientras la productividad también destacó el nivel moderado (57,9%). Concluyendo que hay relación de las variables ( $R=0.523$ ,  $p=0.000$ ), las dimensiones implementación, evaluación se relacionan de forma moderada con la productividad. En cambio, la planeación con una relación moderada.

Villegas y Carrillo (2021) en su estudio “Gerencia Estratégica para optimizar la administración contractual en obras de edificación” el objetivo fue desarrollar una herramienta de gerencia estratégica para optimizar la administración contractual de obras de edificación, para la cual se realizó una investigación de enfoque cualitativo y cuyo resultado fue que existe controversia sobre este tema entre los gerentes de las diversas empresas de construcción para lo que se

propuso la implementación de una herramienta gerencial con el fin de optimizar los contratos.

Esquivel (2019), en la tesis “Relación de las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019” cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las variables competencias gerenciales y productividad de los profesionales Químicos Farmacéuticos de las cadenas de boticas de la ciudad de Trujillo, el presente trabajo usó un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 40 profesionales y cuyo resultado fue que las capacidades gerenciales (95%) de estos profesionales son altas en relación con la productividad (97.5), concluyendo que entre las variables existe una relación directa fuerte altamente significativa.

Yataco (2018), en su estudio “Dirección Estratégica en Recursos Humanos y Calidad de Atención en el Hospital Regional, Ayacucho, 2018”, cuyo objetivo fue determinar la dirección estratégica en recursos humanos y su relación con la calidad de atención en el Hospital Regional, Ayacucho, 2018, fue un estudio cuantitativo no experimental de diseño relacional transversal con una muestra de 90 usuarios a los cuales les aplicó una encuesta, obteniendo como resultado que un 62,2% calificó en un nivel regular en la gestión estratégica en una institución de salud. Concluyó que la Dirección Estratégica en Recursos Humanos se relaciona con la Calidad de Atención.

Amasifuen (2017), en su investigación “Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa del órgano de control institucional y la variable productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en el año 2017, para esto se usó un estudio no experimental de tipo descriptivo con una muestra de 30 trabajadores, al aplicar el instrumento de investigación se llegó a la conclusión que existe las variables en estudio son dependiente una de otra y que existe una significativa relación entre sí.

Herrera (2017) en su trabajo de investigación “Gestión Estratégica en el Fondo de Vivienda Policial – Fovipol, Rímac 2017”, cuyo objetivo principal fue

analizar la gestión estratégica, con el propósito de determinar que los modelos aplicados permitieron disminuir la morosidad en el Fondo de Vivienda Policial, para esto se aplicó un enfoque cualitativo, y cuyo resultado principal fue que la entidad en estudio sí aplicó una adecuada gestión con el fin de determinar la morosidad y aplicó las herramientas adecuadas de sensibilización y refinanciamiento para poder recuperar los fondos.

Quispe (2015), en su trabajo de investigación “planificación estratégica y competitividad empresarial en el complejo recreacional Ponceca Ecoturístico del distrito de Andahuaylas” el autor tuvo como objetivo la determinación de la relación existente entre las variables planificación estratégica y competitividad empresarial, para ello se utilizó un enfoque cualitativo, llegando a la conclusión que las variables en estudio mantienen una significativa relación entre sí, recomendado tomarlos en cuenta para el desarrollo empresarial.

Torres (2021), en su trabajo de investigación denominada “gerencia estratégica y su influencia en los procesos administrativos de la empresa Rectiblock, Ecuador, 2021”, cuyo objetivo fue establecer de qué manera la gerencia estratégica influye en los procesos administrativos de la organización, para ello utilizó un enfoque cuantitativo no experimental, llegando a la conclusión que las variables en sí se relacionan una con otra con un resultado de  $\chi^2$  cuadrado 46,07 y su valor crítico en 9.49, se acepta la hipótesis.

La teoría de la variable gerencia estratégica se basa en el modelo teórico de Freud R. David, fundamenta que se debe seguir un enfoque objetivo y sistemático para una mejor toma de decisiones en una organización, desde dos aristas una información cuantitativa y otra cualitativa; para afrontar los cambios y minimizar la incertidumbre, mediante tres etapas como: Formulación, ejecución y evaluación de estrategias (González et al., 2019). Por su parte, la gerencia estratégica considera a la filosofía empresarial (valores, misión, visión) y a la estrategia como elementos automáticos, que se apoyan en la información, importante para la toma de decisiones estratégicas, Sin esta base, las decisiones y acciones posteriores pueden ser fragmentarias e inconsistentes para el buen desempeño a largo plazo del negocio. (Chiavenato y Sapiro, 2011).

La gerencia es la encargada de establecer la estrategia en una organización,

indica las actividades con el fin de cubrir las necesidades de la demanda; en este caso del estudio atender las necesidades de los usuarios; por lo tanto, un gerente debe contar con el manejo de recursos humanos, financieros, competencias, entre otros (Cardona, 2014).

La gerencia estratégica se define como un acto de gestión estratégica de una organización; basado en la gestión oportuna de la información para facilitar la toma de decisiones y el control de la gestión. Es decir, se le conoce como una herramienta de gestión y alineación del cambio, donde se establecen metas de acuerdo a la visión de la organización y se establece la forma de lograrlo. Es decir, la dirección estratégica es responsable en una organización de la planificación estratégica y el control del logro de las metas, con el fin de encontrar formas de cumplir la misión y el deseo de crecimiento y largo plazo. (Chávez, 2021).

La gerencia estratégica busca cumplir con cuatro funciones en una organización; la gestión, la alineación de la organización, verificar las estrategias, planificación estratégica y comunicación (Chávez, 2021).

Por otra parte, la gerencia estratégica es la parte de la empresa que se ocupa de definir los objetivos, las metas, planes y acciones en función de la visión y la misión. Su éxito queda sujeto a la capacidad de adaptación al entorno cambiante, mediante el uso eficiente de las herramientas de gestión, como así también, al estilo de liderazgo que ejerce el gerente sobre sus dependientes. La cultura organizacional y la estructura formal e informal tienen su incidencia por cuanto facilitan o dificultan la implementación de los cambios y ajustes que se requieren continuamente (Centro de Especialización en Gestión Pública, 2021).

Entre los elementos de la gerencia estratégica de acuerdo a las coincidencias de Thompson y Strickland, 2004; David, 2003; Hitt y col., 2004; Chiavenato, 2011 citado por González et al. (2019), establecen cuatro dimensiones; diagnóstico organizacional, filosofía de gestión, direccionamiento estratégico y control. Donde se describe a continuación cada una de las dimensiones:

El diagnóstico organizacional; comprende la situación de la organización frente a su ambiente interno y externo donde se analiza las ventajas y aquello que



necesita mejorar para ser más competitiva, asimismo implica el uso de la auditoria.

Rojas et al., (2019) consideran que el diagnóstico organizacional se encarga de diagnosticar toda la situación estratégica de la empresa en tiempo real, mediante el diagnóstico de sus debilidades a través de los problemas; de las potencialidades que hacen diferente a la empresa de otras, incluso abarca el estudio del crecimiento. Mediante el estudio del diagnóstico organizacional se busca alcanzar la visión panorámica de la empresa en búsqueda de generar eficiencia a través de cambios sustanciales. Se dice que las organizaciones, con todas sus implicaciones, forman parte del resultado de la búsqueda que ha encauzado el hombre racional a la prosperidad

La filosofía de gestión, se refiere a la planeación como el a través del cual se determina se lleva a cabo una actividad, así como la forma para alcanzar los objetivos, a la vez que ayuda a la empresa a obtener el efecto máximo de un esfuerzo dado, por otro lado, ayuda a reunir los recursos necesarios con eficiencia y evitar el desperdicio y lograr más utilidad justa (González et al, 2019).

Direccionamiento estratégico, responde a la formulación de los objetivos que deben ser alcanzables en mira a lograr que la organización tenga un crecimiento, en base al planteamiento de sus objetivos, las tácticas y las estrategias (González et al, 2019).

El control, se refiere a un elemento que está en todos los elementos de gerencia estratégica, que consiste en verificar que los planes se cumplan según lo planificado (González et al, 2019).

El gran precursor del estudio de la productividad se le atribuye a Frederick Taylor al realizar la evaluación comparativa de la productividad de las plantas automotrices y el uso del método científico mediante la observación, medición y análisis sistemáticos del trabajo tiene una sólida tradición en las operaciones. Dando inicio a los estudios sobre la productividad de los trabajadores (Diwas, 2020).

La productividad comprende el uso de una cantidad determinadas de entradas (recursos) y su relación con la salida (producción), la productividad es

uno de los elementos claves que determinan las capacidades de una empresa, dado que contribuye en la determinación del resultado de la operación (Rodríguez, 2021).

Se asocia la productividad laboral con los recursos porque estos son dirigidos por los colaboradores, que las emplean en la fabricación de bienes y prestación de servicios considerando importantes factores tales como productividad y eficiencia, es decir se habla de productividad laboral cuando las horas laborales disminuyen y el personal incrementa su producción o aumentan las horas laborables pero la producción es mayor y genera un beneficio costo (Singh, 2009).

Entre los factores que han sido estudiado que inciden en la productividad se tiene a la gestión por medio de sistemas de gestión que comprende a los modelos de gestión ambiental, de salud y seguridad (Rodríguez, 2021).

Las dimensiones de la productividad se basan en las propuestas por Robbins y Judge (2009), establecen que la productividad laboral se mide en base a la eficiencia y la eficacia:

Eficacia, es el rango en el cual una organización reconoce las necesidades para satisfacer a los consumidores, además el personal logra la consecución de las metas organizacionales, en un grado esperado y deseado, por tanto el logro de los objetivos (Robbins y Judge, 2009, p. 28).

Eficiencia, se denomina a la diferencia alcanzada de los resultados y los recursos, es decir el proceso de las entradas cuantificables y los que resulto (salidas), así como la medida en que una organización puede lograr sus objetivos a bajo costo, de modo que se incluyan los insumos que se han utilizado adecuada y exitosamente en la creación de valor. (Robbins y Judge, 2009, p. 28).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

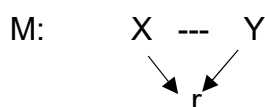
El estudio del presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal.

Se denomina estudio de enfoque cuantitativo, debido a que se apoya en el paradigma positivista, es particularista y su fin es generalizar los hallazgos, así como una precisión a través de la medición numérica (Hernández et al., 2014). En resumen, recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables.

De nivel correlacional, ya que señala que se encarga de establecer la relación entre dos o más variables; sin determinar su causalidad, además, en estos estudios no se establecen ninguna variable como la causa de la otra, es decir no hay variable independiente, ni dependiente. Las hipótesis buscan establecer relaciones o asociación.

Figura 1.

Diseño de investigación



*Fuente:* Adaptado de (Hernández et al., 2014)

#### **Dónde**

X: Gerencia estratégica

Y: Productividad laboral

r: Relación

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

#### **Variable 1: gerencia estratégica**

##### **Definición conceptual:**

Gerenciar estratégicamente una organización; en base al manejo oportuno de la información con la finalidad de facilitar la toma de decisiones y el control de la gestión (Chávez, 2021).

**Definición operacional:** Entre los elementos de la gerencia estratégica de acuerdo a las coincidencias de Thompson y Strickland, 2004; David, 2003; Hitt y col., 2004; Chiavenato, 2011 citado por González et al. (2019), para el presente trabajo de investigación, se determina las siguientes dimensiones de la variable gestión estratégica: diagnóstico organizacional, filosofía de gestión, direccionamiento estratégica y control.

Mediante un cuestionario de Likert donde se evaluó con los niveles desfavorables, regular, favorable en base a la percepción del personal sobre en cómo se lleva a cabo la gestión estratégica en la empresa.

#### **Variable 2: Productividad**

##### **Definición conceptual**

Asociación de los recursos dirigidos por los colaboradores, que las emplean en la producción de bienes y servicios considerando importantes factores como eficiencia y también se enfocan en mejorar los niveles de producción y genera un beneficio costo (Singh, 2009).

##### **Definición operacional**

Robbins y Judge (2009), establecen que la productividad laboral se mide en base a la eficiencia y la eficacia:

Mediante un cuestionario de Likert que muestra como es rendimiento del personal en la empresa, la cual se estableció en base a los niveles bajo, medio y alto.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En relación a la población estuvo conformada por 43 trabajadores de la empresa, la muestra se considera de tipo censal; por lo tanto, fueron 43 trabajadores.

### **Criterios de inclusión**

Trabajadores con más de 6 meses en la empresa

Trabajadores que dan su consentimiento informado

### **Criterios de exclusión**

Personal de vacaciones, o descanso en el día de la recolección de los datos.

Personal con antigüedad menor a 6 meses

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

La encuesta fue la técnica de estudio que se aplicó, porque permite una mayor recolección de datos, así como realizar escalas valorativas.

El cuestionario de capacidad de respuesta se realizó con un cuestionario de elaboración propia; conformado de 16 preguntas; basado en cuatro dimensiones; diagnóstico organizacional (4), filosofía de gestión (4), direccionamiento estratégico (4) y control (4). La confiabilidad se estableció con una prueba piloto en 10 trabajadores y la validez con tres expertos.

El cuestionario de satisfacción de productividad estuvo conformado por 14 preguntas con una escala de Likert, distribuidas en las dimensiones eficiencia (7) y eficacia (7). La confiabilidad se estableció con una prueba piloto y el alfa de cronbach se aceptó la confiabilidad si es mayor a 0,70 y se realizó la validez del contenido a través de tres expertos.

### **3.5. Procedimiento.**

Para la obtención de la información, que me permito ejecutar el presente trabajo de investigación, se inició con la presentación de la solicitud de permiso dirigido al Gerente de la empresa Inversiones Rohuay SRL, una vez aprobada la solicitud, se coordinó con los supervisores de cada guardia laboral para que se aplique los instrumentos a los colaboradores de la empresa, previa indicación y firma del consentimiento informado, la participación fue masiva, por lo que con los resultados obtenidos se realizó el análisis estadístico.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis descriptivo se usó la información obtenida mediante las encuestas, los cuales sirvieron para realizar el análisis y el procesamiento de la base de datos con el fin de obtener los resultados, asimismo se incluyó el diccionario de datos, la prueba estadística del estudio se utilizaron tablas con resultados con frecuencia relativas y absolutas correspondientes a la estadística, para la cual se hizo uso de los programas SPSS v. 25 y el programa excel 2016.

En la parte inferencial se realizó la comprobación de la hipótesis previa valoración de la prueba de normalidad y por ser una muestra de 43 colaboradores, menor a 50, se aplicó la prueba Shapiro-Wilk y se usó la prueba de coeficiente de correlación de Rho Spearman como estadígrafo.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos del estudio consideran a la autonomía, la beneficencia y la justicia:

Donde la autonomía, implica que los participantes tienen libertad de participar en el estudio y retirarse en cualquier momento del estudio sin recibir ninguna negación.

El principio de beneficencia, el investigador se compromete en informar todos los riesgos y beneficios de la participación en el estudio, asimismo en el estudio la información sirvió para mejorar la situación actual.

El principio de justicia, exige al investigador en trata con equidad a todos los participantes sin realizar ninguna distinción por motivos de sexo, edad.

A todos los trabajadores involucrados de manera libre en participar en el presente trabajo de investigación se les hizo llenar y firmar un documento de consentimiento informado en el cual se autorizó al investigador a utilizar de la información en el presente trabajo.

#### IV. RESULTADOS

Seguidamente se mostrarán los resultados descriptivos, con las tablas de frecuencia y porcentaje y los resultados inferenciales, las cuales sirvieron para realiza la contratación de la hipótesis.

##### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Identificación de la gerencia estratégica de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.*

Niveles	Diagnostico Organizacional		Direcciónamiento				Control		Gerencia estratégica	
	N	%	Filosofía de gestión		estratégico		N	%	N	%
			N	%	N	%				
Desfavorable	3	7,0	5	11,6	4	9,3	2	4,7	3	7,0
Regular	11	25,6	23	53,5	13	30,2	15	34,9	15	34,9
Favorable	29	67,4	15	34,9	26	60,5	26	60,5	25	58,1
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0	43	100,0	43	100,0

*Nota: Cuestionario de gerencia estratégica aplicado al personal*

En la tabla 1, se observa que el 58,1% del personal calificaron como favorable la gerencia estratégica, el 34,9% como regular y para el 7% fue desfavorable.

Las dimensiones de la gerencia estratégica destacaron en un nivel favorable; en la dimensión diagnostico organizacional (67,4%), direccionamiento estratégico (60,5%), control (60,5%) y la dimensión filosofía de gestión en un nivel regular (53,5%).

**Tabla 2**

*Identificación de la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.*

Niveles	Eficacia		Eficiencia		Productividad	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	3	7,0	2	4,7	2	4,7
Medio	10	23,3	12	27,9	13	30,2
Alto	30	69,8	29	67,4	28	65,1
Total	43	100,0	43	100,0	43	100,0

*Nota: Cuestionario de productividad aplicado al personal*

El 65,1% del personal tenían un nivel alto de productividad, el 30,2% con un nivel medio y el 4,7% con un nivel bajo.

En las dos dimensiones de la productividad predominó el nivel alto, en la eficacia (69,8%) y eficiencia (67,4%).



## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: La gerencia estratégica no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.

H<sub>1</sub>: La gerencia estratégica se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021

### Tabla 3

*Relación entre la gerencia estratégica y la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.*

		Productividad	
Rho de	Gerencia	Coefficiente de correlación	0,813**
Spearman	estratégica	Sig. (bilateral)	0,000
		N	43

*Nota. Cuestionarios*

A un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,813), se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación significativa alta entre la gerencia estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

H0: El diagnóstico organizacional no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.

H1: El diagnóstico organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.

**Tabla 4**

*Relación del diagnóstico organizacional con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.*

		Productividad
Rho de	Diagnostico	Coeficiente de correlación
Spearmán	Organizacional	Sig. (bilateral)
		N

*Nota. Cuestionarios*

A un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,614), se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe relación significativa moderada entre el diagnóstico organizacional de la gerencia estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca. Es decir, a mejor diagnóstico organizacional en la empresa se logra mejor resultados en la productividad laboral.

## Hipótesis específica 2

H0: La filosofía de gestión no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.

H1: La filosofía de gestión se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.

**Tabla 5**

*Relación de filosofía de gestión con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.*

		Productividad	
Rho de Spearman	Filosofía de gestión	Coefficiente de correlación	0,731**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	43

*Nota. Cuestionarios*

A un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,731), se establece que existe relación significativa alta entre la filosofía de gestión de la gerencia estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca. Es decir, cuanto más existe la filosofía de gestión mayor es la productividad laboral.

### Hipótesis específica 3

H0: El direccionamiento estratégico no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.

H1: El direccionamiento estratégico se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.

**Tabla 6**

*Relación del direccionamiento estratégico con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.*

---

			Productividad
Rho de	Direccionamient	Coefficiente de correlación	0,717**
Spearman	o estratégico	Sig. (bilateral)	0,000
			N
			43

---

*Nota. Cuestionarios*

A un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,717); por lo tanto, existe relación significativa alta entre el direccionamiento estratégico de la gerencia estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca.

#### Hipótesis específica 4

H0: El control no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.

H1: El control se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021

#### **Tabla 7**

Relación del control con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021

		Productividad	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	0,756**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	43

A un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,756), se confirma que existe relación significativa alta entre el control de la gerencia estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos en la tabla se muestra que la gerencia estratégica fue calificada como favorable por el 58,1%, el 34,9% como regular y solo un 7% opina como es desfavorable, coincide con el estudio Torres (2021) con un resultado eficiente del 72% de la gerencia estratégica en una empresa de Ecuador y con Yataco (2018) estableció un 62,2% de nivel regular en la gestión estratégica en una institución de salud, pero difiere con el estudio de Rosales (2021) obtuvo un nivel regular (55%) en la gerencia estratégica en una empresa pesquera.

Respecto a la productividad laboral predominó el nivel alto en un 65,1% en la tabla 2, difiere con estudio de Sauñe (2019) encontró un nivel moderado de la productividad laboral (57,9%). Hanaysha (2016) menciona que conocer los factores clave que afectan la productividad es fundamental para garantizar el rendimiento a largo plazo. Kianto et al., (2018) mencionaron que la productividad de los trabajadores del conocimiento es importante no solo para la innovación organizacional y la competitividad, sino también para el desarrollo sostenible.

En el estudio en la tabla 3 se encontró relación de la gerencia estratégica y la productividad ( $Rho=0,813$ ). Concuerda con el estudio de Sauñe (2019) en su estudio encontró relación del planeamiento estratégico y la productividad laboral con un coeficiente de correlación de  $Rho=0,523$ . También Chigbo (2018) establecen que la gestión estratégica incide en la productividad de las pymes.

Se explica de acuerdo con Reyner, et al. (2020) uno de los objetivos de la gestión estratégica es lograr la ventaja competitiva de una empresa en el mercado, mediante equipos de alto rendimiento y personas que apuesten al reto empresarial; entonces, con este contexto se facilita el desempeño laboral y la productividad en la empresa, porque el personal cada vez estaría más preparado para realizar sus funciones.

Los hallazgos confirman lo manifestado por Phina (2020) sobre el efecto de la gestión estratégica en el rendimiento de la organización en empresas manufactureras de Nigeria, confirmando el cumplimiento de la teoría clásica y la teoría basada en los recursos. En el establece que la formulación de la estrategia,

la aplicación de la estrategia y la evaluación de la estrategia tenían efectos significativos en el rendimiento organizativo porque permite en la empresa un camino que direcciona al cumplimiento de un objetivo, así como los medios para alcanzarlo a través de la estrategia y nada daría fruto sino se evalúan los logros. Por su parte, Kulkarni et al. (2020) explican el porqué de la relación, pues atribuyen que la gestión estratégica facilita el compromiso de los empleados y el desarrollo de habilidades de las empresas; por lo tanto, la empresa cuando diagnostica su situación actual conoce sus debilidades, así como las fortalezas y es más fácil establecer las estrategias de mejora.

Monday et al., (2015) afirman que la gestión estratégica tenía efectos significativos sobre la rentabilidad y el rendimiento operativo de las empresas manufactureras y cuando en una empresa hay una práctica de la gestión estratégica es una condición de impulso del rendimiento de las empresas manufactureras. También coincide Monye y Ibegbulem (2018) sobre el impacto de la herramienta estrategia en los indicadores de rentabilidad y rendimiento del personal, con el que significa mayores ingresos y una disminución de costos o aumento de la producción que es sinónimo de mayor productividad. Por su parte, Samad et al., (2018) también manifiestan que mejora la cultura organizacional en el desempeño organizacional y la gerencia estratégica es un buen predictor del desempeño.

Por su parte, Sauñe (2019) encontró una relación moderada. Esto se debe a la variación de la gerencia estratégica, así como a la diferencia de cuestionario que se empleó. En el estudio se elaboró un cuestionario de elaboración propia mientras en el planeamiento estratégico se consideró otras dimensiones.

Asimismo, en relación a los resultados inferenciales con los objetivos específicos se confirmó la relación directa del diagnóstico organizacional con la productividad, a un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,614), por lo tanto, existe relación significativa moderada entre el diagnóstico organizacional de la gerencia estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca. Si bien es cierto en la literatura no se abordan estudios del diagnóstico organizacional, pero al conocer su conceptualización como el estudio de la organización en base a sus fortalezas,

potencialidades y problemas, se acentúa con el estudio de Rojas et al., (2019) afirman que la empresa al realizar el diagnostico organizacional le permite prever la incertidumbre y planificar de forma oportuna las estrategias y contrarrestar las amenazas, con el cual se beneficia la competitividad de la organización y la productividad, similares resultados podemos encontrar en Esquiel (2019) si bien es cierto para él se le denominación competencias gerenciales se encontró que existe una relación directa fuerte altamente significativa entre las capacidades gerenciales (95%) y productividad.

En la literatura no hay estudios que abordan sobre el diagnostico organizacional y la productividad, entre variables más cercanas son la planificación, auditoria, estructura tal como manifiesta Kumari (2018) cuando se realiza un adecuado diagnostico organizacional la empresa está más preparada para el cambio y para cumplir con su misión y alcanzar su misión; además se traslada el interés al personal para alcanzar los objetivos y se sienten más satisfechos por sentirse parte del cambio. Además de que la empresa se preocupa por mejora la organización.

Las empresas que realizan el diagnostico organizacional tienen una mejor gestión del cambio y más desarrollo (económico y crecimiento empresarial), en cierta parte forma la filosofía empresarial de acuerdo con el enfoque teórico de Freud R. David, al conocer los cambios se minimiza la incertidumbre (González et al., 2019).

La empresa Inversiones Rohuay SRL cuanto más se centre en el diagnostico organizacional le permite manejar de forma eficaz las brechas, deficiencias, debilidades y problemas con la finalidad de cambiar de un estado actual no deseado a un estado deseado se logra a través de un ciclo que empieza con la orientación, metas, recolección de datos, análisis, retroalimentación, planificación, monitoreo y evaluación.

Entre las metas del diagnóstico organizacional persigue la planificación del crecimiento, mejora de la eficacia empresarial y resolución de problemas organizativos. La falta de literatura fue una limitante en el estudio, se recomienda a la comunidad científica y empresarial una mayor cantidad de estudios sobre la influencia del diagnóstico empresarial y el impacto en la empresa mediante



estudios aplicados.

Asimismo, y en referencia a la dimensión filosofía de gestión, se encontró una relación alta entre ésta y la productividad (ver tabla 5), A un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,731), Es decir, cuanto más existe la filosofía de gestión mayor es la productividad laboral, estos resultados coincide con los hallazgos de Raja (2016) sobre la filosofía lean se enfoca en el conjunto de mejora la calidad y el desempeño laboral; por lo tanto se logra mejores nivel de productividad laboral y así como la compatibilidad de los objetivos, estrategias y forma de trabajo.

La planeación, la fijación de estrategias y un sentimiento por los elementos representativos (misión, visión, valores y objetivos), son clave para el éxito organizacional, para el desempeño y eficiencia y al final se traduce en una mejora en el personal y se logra optimizar la mano de obra.

Los más grandes especialistas en la filosofía de gestión son las empresas japonesas en especial, las automotrices porque todo lo planean, impulsan la innovación de la producción y el personal está muy capacitado tienen un gran conocimiento de lo que persigue la empresa y se identifican con la misma que son capaces ellos mismos de mejorar, además el ambiente aprende del error más no se castiga sacando provecho de la experiencia del error y buscar la mejora constante a través de las estrategias.

En otras palabras, se establece del estudio que la filosofía de gestión funciona como un aprendizaje del personal, donde se convierte en un bucle entre la planificación y planteamiento de estrategias (Wilding, 2018).

De acuerdo a la dimensión relacionado con el direccionamiento estratégico se puede manifestar que existe una relación alta con la productividad laboral (ver tabla 6), teniendo un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,717); Peñafiel (2017) concluye en su estudio efectuado en el hospital Carlos Andrade Marín de la ciudad de Quito que el involucramiento gerencial (dirección estratégica) es de suma importancia en la implementación de un modelo de gerencia estratégica, relacionándolos de manera directa entre ellos., en la literatura no se encontraron estudios que muestran la relación del

direccionamiento estratégico y la productividad, donde se identifica un limitante del estudio para confrontar con otros hallazgos, pero si se encontró que utilizaron planes, propuestas de direccionamiento estratégico para mejorar la productividad (Llerena, 2020; Tamayo et al., 2021).

El direccionamiento estratégico en la literatura asume el término de gestión estratégica, ha sido aceptada en el sector empresarial como una importante herramienta de gestión en respuesta a un mundo imprevisible, tumultuoso y caótico. La gestión estratégica permite determinar los vectores del desarrollo futuro de la empresa con una visión clara de objetivos estratégicos y tácticos de cierta actividad y tiene un impacto en rendimiento de la empresa porque cuando se trata de gestionar estratégicamente, la estrategia se está alineando con las iniciativas, comprometiendo plenamente al personal en la aplicación de la estrategia, y comprometándose constantemente con el proceso de diseño. Implicando al personal en la aplicación de la estrategia, informando constantemente por medio de la supervisión de la estrategia y su aplicación para adaptarla a los retos y realidades del momento. También descubrió que la gestión estratégica tenía un aporte positivo significativo en el rendimiento de la organización. Las empresas se estancan por su mayor problema de la gestión estratégica que es la incapacidad de las organizaciones para hacer transitar la estrategia hacia un objetivo corporativo basándose en los resultados (Rustamadji y Omar, 2019).

Concuerda con Villegas y Carrillo (2021) al reconocer que las herramientas gerenciales tienen un impacto positivo en las negociaciones con proveedores, así como optimización de los recursos con el cual se obtiene mejoras en la productividad, al mismo tiempo, según Esquivel (2019) el direccionamiento estratégico nada sería sino cuenta con gerentes con competencias gerenciales, porque una empresa exitosa se debe a su gente a sus líderes que está a cargo de la gerencia estratégica, por tal necesitan de competencias gerenciales para hacer frente a la alta competitividad empresarial y para trabajar en base a resultados.

Las empresas hoy en día deben centrarse en sus resultados y en la productividad para eso necesitan identificar al personal con buenas competencias, necesita capacitar, motivar y retener al mejor personal, porque muchas veces se

pierde productividad por la mano de obra; porque algunos sólo hacen presencia de trabajo, pero pierden horas de trabajo, mientras otros generan desperdicio por falta de conocimientos.

Por tal, la gerencia es la encargada de plantear y seleccionar estrategia en un organización para poder cubrir las necesidades del mercado meta del negocio; se atribuye como responsable al gerente en el manejo de recursos humanos, financieros, competencias, entre otros (Cardona, 2014).

La dimensión control de la gerencia estratégica y la productividad (ver tabla 7), con un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , un valor de Rho (0,756), se confirma la existencia de una relación significativa alta entre el control de la gerencia estratégica con la productividad, Amasifuen (2019) en su estudio aplicado a la gestión administrativa como órgano de control interno y su relación con la productividad, se concluyó la existencia significativa de dependencia entre ambas variables, asimismo se concuerda con los hallazgos de Almeida (2014); Liu & Ballard (2008); Romero (2016) que lograron mejorar la productividad laboral mediante el control porque la productividad no mejora al completar tantas tareas como sea posible independientemente del plan, ni al aumentar la carga de trabajo, la producción de trabajo o la cantidad de horas de trabajo invertidas. La productividad mejora cuando el flujo de trabajo se hace más predecible, lo que permite una mejor adaptación de la carga de trabajo disponible con la capacidad (horas de trabajo). Estos hallazgos pueden ayudar a los gerentes a entender la relación existente entre el flujo de trabajo y la productividad y a enfocarse en los impulsores reales de la productividad. También puede ayudar a las empresas a identificar la responsabilidad por las pérdidas de productividad en reclamos de los clientes.

Por otro lado, hay un estudio que considera el control interno como un factor importante para mejorar la productividad laboral, la cual consiste en reconocer de manera importante las actividades del personal, la supervisión, responsabilidades, claridad de las funciones (Rustamadji & Omar, 2019)

Las dimensiones de la gerencia estratégica fueron las principales limitantes en el estudio, así como hay una confusión del término con planeación estratégica

como una herramienta de gestión (plan estratégico), asimismo, por la etapa de pandemia que venimos atravesamos, el horario laboral se ha modificado en un régimen laboral de 14 X 14, la cual nos demoró la aplicación de la encuesta, puesto que tenía realizarse dentro de su horario de trabajo, por otro lado la distancia en la que se encuentra las operaciones mineras en las que se desarrolla la empresa dificultó el traslado de las encuestas, ya que estas fueron de manera física.

## **VI. CONCLUSIONES**

Existe relación significativa alta entre la gerencia estratégica con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca con un coeficiente  $Rho=0,813$  y un nivel de significancia de  $p=0,000$

Existe relación significativa moderada entre el diagnóstico organizacional de la gerencia estratégica y la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca con un coeficiente  $Rho=0,614$  y un nivel de significancia  $p=0,000$ .

Se confirmó la relación significativa alta de la filosofía de gestión de la gerencia estratégica y la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca con un coeficiente  $Rho=0,731$  y nivel de significancia  $p=0,000$ .

El direccionamiento estratégico de la gerencia estratégica tiene una relación alta con productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca con un coeficiente  $Rho=0,717$  y un nivel de significancia  $p=0,000$ .

Existe relación alta entre el control de la gerencia estratégica y la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL de la ciudad de Cajamarca con un coeficiente  $Rho=0,756$  y un nivel de significancia  $p=0,000$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente general de la compañía; determinar la misión y proyectar la visión prospectiva e implementar valores de la organización que puedan configurar una hoja de ruta hacia los próximos 2 años, por lo tanto, es imperativo establecer lineamientos conductores para todo el equipo de colaboradores que se encargan de alcanzar los estándares de productividad esperada.

Se recomienda al equipo gerencial de la empresa implementar estrategias de fortalecimiento de competencias para el aprendizaje de habilidades blandas (toma de decisiones, liderazgo transformador, trabajo colaborativo, flexibilidad y adaptación al cambio) asimismo, habilidades duras como el “Direccionamiento Estratégico” que represente la definición del marco que guían los planes y acciones de la empresa, asimismo define la filosofía, la estrategia y planes organizacionales para lograr los objetivos.

Se recomienda a la administración de la empresa, definir con claridad el control estratégico como proceso de evaluación que realiza la organización para controlar y mapear todas las actividades y procesos que se desarrollan, tratando así, de verificar si los planes previamente establecidos se están cumpliendo; se tienen que corregir los errores cometidos a través de actividades de auditoría financiera y operacional hasta alcanzar la mejora continua.

Se recomienda a los accionistas de la organización, invertir en consultoría externa en diagnóstico organizacional con el fin de implementar los nuevos procesos clave misionales que podrían agregar valor a sus clientes.

Se recomienda a la comunidad educativa realizar estudios comparativos sobre la gerencia estratégica en diferentes empresas y el impacto en la productividad laboral.

## REFERENCIAS

- Adhvaryu, A. (2018). Managerial quality and worker productivity in developing countries. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.429>
- Alam, Y. (2020). Productividad laboral dentro de Latinoamérica. *Gaceta Económica*. <https://gacetaeconomica.com/2020/10/20/productividad-laboral-dentro-de-latinoamerica/>
- Almeida, J. D. L. (2014). Análisis en el nivel de control documental y su efecto en la productividad laboral del personal en el área administrativa de la Empresa "Aerotriunfo", Cia Ltda (Tesis de Maestría), Universidad Estatal del Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec//handle/123456789/2666>
- Amasifuen, (2017). *Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba*. 2017. (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26020>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2020). *América Latina en la encrucijada | CAF*. <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/07/america-latina-en-la-encrucijada/>
- Cardona, M. (2014). La gerencia estratégica y los nuevos entornos competitivos. *Suma de Negocios*, 5(10), 1-2. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70001-1](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70001-1)
- Centro de Especialización en Gestión Pública, 2021. ¿Cuáles son las funciones de la gerencia estratégica?. <https://cegepperu.edu.pe/2021/03/27/cuales-son-las-funciones-de-la-gerencia-estrategica/>
- Chávez, J. (2021). ¿Cuáles son las funciones de la gerencia estratégica? *CEGEP*. <https://cegepperu.edu.pe/2021/03/27/cuales-son-las-funciones-de-la-gerencia-estrategica/>
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. McGraw-Hill Education.
- Chigbo, D. (2018). Strategic Planning and Productivity in Organizations: A Study

of Selected SMEs in Anambra State | African Journal of Education, Science and Technology. *Revista Africana de Educación, Ciencia y Tecnología*, 3(4), 122-132.

Diwas, K. (2020). Worker Productivity in Operations Management. *Foundations and Trends® in Technology, Information and Operations Management*, 13(3), 151-249. <https://doi.org/10.1561/02000000095>

Esquivel (2019) *Relación de las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019* (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37951>.

González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: Herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267.

Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6(1), 61-70.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). MacGraw Hill Education.

Herrera, (2017). *Gestión Estratégica en el Fondo de Vivienda Policial – Fovipol, Rímac 2017*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27203>.

Hub, I. (2020). *ILO Warns of Work-Related Heat Stress Causing Job and Productivity Losses*. <https://sdg.iisd.org/443/news/ilo-warns-of-work-related-heat-stress-causing-job-and-productivity-losses/>

Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2018). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178-197. <https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404>

Kulkarni, P., Mutkekar, R., & Ingalagi, S. (2020). Role of strategic management for employee engagement and skill development for start-ups. *Vilakshan -*



*XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 79-95. <https://doi.org/10.1108/XJM-07-2020-0036>

Kumari, N. (2018). Organizational Diagnosis: A Case of Infosys, India. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(1), 53-62. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no1.53>

Llerena, G. P. (2020). La gestión estratégica y su incidencia en la productividad del sector textil, de la provincia de Tungurahua (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31474>

Liu, M., & Ballard, G. (2008). Improving labor productivity through production control. 657-666.

Mdwaba, M. (2020). *What the pandemic has taught us about labour productivity*. IOE-EMP. <https://www.ioe-emp.org/news/details/1592571469-what-the-pandemic-has-taught-us-about-labour-productivity>

Monday, J., Akinola, G., Ologbenla, P., & Aladeraji, O. (2015). Strategic Management and Firm Performance: A Study of Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 7(2), 161-171.

Monye, M., & Ibegbulem, A. (2018). Effect of Strategic Planning on Organizational Performance and Profitability. *International Journal of Business & Law Research*, 6(2), 31-40.

OIT. (2019). Productividad laboral. *ILOSTAT*. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>

Peñafiel, (2017). *Modelo de gerencia estratégica para los servicios de salud en el hospital Carlos Andrade Marín de la ciudad de Quito*. (Tesis de maestría), Escuela Politécnica Nacional, Repositorio Digital EPN. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/794.1>

Phina, O. (2020). Effects of Strategic Management on Organizational Performance in Manufacturing Firms in South-East Nigeria. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 15(2), 24-31.

- Portulhak, et al (2017). Business performance management in university hospitals: a diagnosis in Brazilian Institutions. <https://www.scielo.org/article/rsap/2017.v19n5/697-703/en/>.
- Quispe, (2015). *Planificación estratégica y competitividad empresarial en el complejo recreacional Ponceca Ecoturístico del distrito de Andahuaylas*. (Tesis de pregrado), Universidad Nacional José María Arguedas. Repositorio Institucional UNAJMA. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/235>.
- Raja, M. (2016). What Management Philosophy Does It Take to Improve Employee Quality of Work Life and Performance. *Journal of Business and Economics*, 7, 363-379. [https://doi.org/10.15341/jbe\(2155-7950\)/03.07.2016/002](https://doi.org/10.15341/jbe(2155-7950)/03.07.2016/002)
- Reyner, et al. (2020). *Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-133.pdf>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ra ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, Y. L. (2021). La gestión integral como una herramienta de la productividad. *Signos*, 11(1), 11-21.
- Rojas, L. M., Muñoz, A., Vera, P. M., & Arana, A. A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1316-1328.
- Romero, D. R. (2016). Planificación y control de la producción para aumentar la productividad en la empresa de productos de limpieza Kryzzal. (Tesis Maestría), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/657>
- Romero (2016) *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala*. (Tesis de doctorado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Repositorio UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5742>
- Rosales, C. A. (2021). Gerencia estratégica, responsabilidad social empresarial

en la rentabilidad de la empresa pesquera Exalmar SA. Chimbote periodo 2019-2020 (Tesis doctoral), Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59283>

Rustamadji, R., & Omar, C. (2019). The effect of strategic management and organizational commitment on employees' work achievement. *Management Science Letters*, 9, 399-412. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.12.009>

Samad, S., Alghafis, R., & Al-Zuman, A. (2018). Examining the effects of strategic management and organizational culture on organizational performance. *Management Science Letters*, 8(12), 1363-1374.

Sauñe, R. E. (2019). *Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores de la empresa corporación textil REMALUZ S.A.C. Lima-Perú, 2019* (Tesis Maestría), Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68314>

Singh, J. (2009). An Empirical study of motivation in the indian air force. *Focus.*, 3(4), 131 - 138.

Tamayo, A. I., Martínez, C. A., & Ardila, J. F. (2021). *Direccionamiento estratégico para la empresa Avproducciones en la ciudad de Cúcuta* (Tesis Maestría), Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/8307>

Torres, A. C. (2021). *Gerencia estratégica y su influencia en los procesos administrativos de la empresa Rectiblock, Ecuador, 2021* (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71190>

Valladares, (2016). *Modelo de gestión estratégica de proyectos para la Municipalidad de Turrialba*. (Tesis de maestría), Instituto Tecnológico de Costa Rica. Repositorio TEC. <https://hdl.handle.net/2238/6847>

Vásquez, F. (2018). *Evolución de la Productividad en el Perú*. BCRP. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-157/moneda-157-06.pdf>

Villegas & Carrillo, (2021). *Gerencia Estratégica para optimizar la administración contractual en obras de edificación*. (Tesis de Maestría), Universidad

Tecnológica del Perú. Repositorio Institucional de la UTP.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12867/4162>.

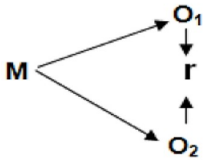
Wilding, M. (2018). The Japanese philosophy of Kaizen can reinvent your daily routine. Quartz. <https://qz.com/work/1183536/the-japanese-philosophy-of-kaizen-can-reinvent-your-daily-routine/>

Yataco, L. A. (2018). *Dirección Estratégica en Recursos Humanos y Calidad de Atención en el Hospital Regional, Ayacucho, 2018* (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28792>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA														
<b>TÍTULO: Gerencia estratégica y productividad de los trabajadores de la Empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021</b> <b>AUTOR: Ángel Quispe Malaver</b>														
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES											
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿En qué medida la gerencia estratégica se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?</p> <p>Problemas de investigación específicos:</p> <p>¿En qué medida el diagnóstico Organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?</p> <p>¿En qué medida la filosofía de gestión se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?</p> <p>¿En qué medida el direccionamiento estratégico se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?</p> <p>¿En qué medida el control se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la gerencia estratégica y la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar en qué medida el diagnóstico Organizacional se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.</p> <p>Determinar en qué medida la filosofía de gestión se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.</p> <p>Determinar en qué medida el direccionamiento estratégico se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.</p> <p>Determinar en qué medida el control se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gerencia estratégica se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El diagnóstico organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.</p> <p>La filosofía de gestión se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.</p> <p>El direccionamiento estratégico se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.</p> <p>El control se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Rohuay, Cajamarca, 2021.</p>	<p><b>Variable 1 : Gerencia estratégica</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostico Organizacional</li> <li>• Filosofía de Gestión.</li> <li>• Direccionamiento Estratégico</li> <li>• Control</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul> </td> <td>05</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Desfavorable (16 – 37)</li> <li>•Regular (38 – 59)</li> <li>•Favorable (60 – 80)</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostico Organizacional</li> <li>• Filosofía de Gestión.</li> <li>• Direccionamiento Estratégico</li> <li>• Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul>	05	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desfavorable (16 – 37)</li> <li>•Regular (38 – 59)</li> <li>•Favorable (60 – 80)</li> </ul>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos								
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostico Organizacional</li> <li>• Filosofía de Gestión.</li> <li>• Direccionamiento Estratégico</li> <li>• Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul>	05	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desfavorable (16 – 37)</li> <li>•Regular (38 – 59)</li> <li>•Favorable (60 – 80)</li> </ul>								
			<p><b>Variable 2: Productividad</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul> </td> <td>05</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Bajo (14 - 33)</li> <li>•Medio (34 – 51)</li> <li>•Alto (52 – 70)</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul>	05	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bajo (14 - 33)</li> <li>•Medio (34 – 51)</li> <li>•Alto (52 – 70)</li> </ul>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca (1)</li> <li>• Casi nunca (2)</li> <li>• A veces (3)</li> <li>• Casi siempre (4)</li> <li>• Siempre (5)</li> </ul>	05	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bajo (14 - 33)</li> <li>•Medio (34 – 51)</li> <li>•Alto (52 – 70)</li> </ul>											

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p>Formulación de problemas e hipótesis</p> <p>Enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional</p> 	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población del presente trabajo de investigación y que serán sometidas a la evaluación serán la totalidad de los trabajadores que laboran en las áreas operativas de la empresa. (43)</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>Para el presente trabajo de investigación, la muestra se determinará mediante el muestreo censal.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>Para el presente trabajo de investigación, la muestra será el 100% de la población.</p>	<p><b>Variable 1: Gerencia estratégica</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p><b>Elaboración propia del autor</b></p> <hr/> <p><b>Variable 2: Productividad</b></p> <p><b>Técnicas: encuesta.</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p><b>Elaboración propia del autor</b></p>	<p><b>DESCRIPTIVA - CORRELACIONAL</b></p>

Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE	RANGOS
----------------------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	-------	-----------	--------

						MEDICIÓN	
<b>Variable 1: Gerencia estratégica</b>	Gerenciar estratégicamente una organización; en base al manejo oportuno de la información con la finalidad de facilitar la toma de decisiones y el control de la gestión (Chávez, 2021).	Thompson y Strickland, 2004; David, 2003; Hitt y col., 2004; Chiavenato, 2011 citado por González et al. (2019), determina las siguientes dimensiones de la variable gestión estratégica: Diagnostico Organizacional, Filosofía de gestión, Direccionamiento estratégica y control	Diagnostico Organizacional	Estudio del entorno Estructura organizativa Tecnología Sistema de información	1,2,3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Desfavorable (16-37) Regular (38-59) Favorable (60-80)
			Filosofía de gestión	Planeación Elementos representativos Fijación de estrategias	5,6,7,8		
			Direccionamiento estratégico	Objetivos estratégicos Planes de acción	9,10,11,12		
			Control	Medición del desempeño Evaluación del rendimiento	13,14,15,16		
<b>Variable 2: Productividad</b>	Asociación de los recursos	Robbins y Judge (2009),	Eficacia	Cumplimiento de actividades	1,2,3,4,5,6,7	Nunca (1) Casi nunca	Bajo (14 - 33) Medio (34 -



	dirigidos por los colaboradores, que las emplean en la producción de bienes y servicios considerando importantes factores como eficiencia y también se enfocan en mejorar los niveles de producción y genera un beneficio costo (Singh, 2009).	establecen que la productividad laboral se mide en base a la eficiencia y la eficacia		Proactividad	8,9,10,11,12,13,14	(2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	51) Alto (52 – 70)
				Manejo de recursos			
			Eficiencia	Generación de valor			
				Manejo del tiempo			
	Competencias						

**Anexo 2. Cuestionarios**  
**Cuestionario de la gerencia estratégica**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
1	Cada vez que la empresa está expuesta a una amenaza se informa al personal					
2	La distribución de puestos de trabajo facilita las coordinaciones entre el personal					
3	La mejora de los recursos tecnológicos y equipos es un compromiso de la empresa					
4	La información facilita la toma de decisiones en su puesto de trabajo					
5	Participa en el planteamiento de los objetivos					
6	Participa en el planteamiento de la misión de la empresa					
7	Participa en el planteamiento de la visión de la empresa					
8	Se eligen las estrategias con la participación del personal					
9	Le comunican las metas de la empresa					
10	Los objetivos planteados por la empresa son alcanzables en el tiempo planeado					
11	Se establecen los recursos para cada estrategia					
12	Son adecuados los recursos para el cumplimiento de las tareas					
13	Informa sobre los resultados alcanzados en el área					
14	Las normas y políticas facilitan el trabajo					
15	Se premia al personal con un uso tiene de los recursos					
16	Compara los resultados alcanzados con los planeados					

### Cuestionario de productividad

El objetivo del estudio es determinar productividad, a continuación se le muestra una lista de preguntas, marque con aspa(x) considerando la siguiente escala.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>	1	2	3	4	5
1. Se ejecutan las actividades programadas.					
2. Se cumple con cada uno de los procedimientos.					
3. Se realizan las actividades en el tiempo establecido					
4. El personal se preocupa por anticiparse a generar nuevas ideas de trabajo					
5. Se hace uso de todos los recursos designados para la institución.					
6. Realiza un manejo adecuado de los recursos de la institución.					
7. Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>					
8. Emplea los recursos de la empresa en la medida correcta					
9. La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que sus compañeros					
10. Hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega					
11. Maneja las emociones de manera profesional en todo momento					
12. Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión					
13. Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Institución					
14. Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente					

## Anexo 4. Validación de expertos

### Experto 1



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GERENCIA ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL</b>								
1	Cada vez que la empresa está expuesta a una amenaza se informa al personal	X		X		X		
2	La distribución de puestos de trabajo facilita las coordinaciones entre el personal	X		X		X		
3	La mejora de los recursos tecnológicos y equipos es un compromiso de la empresa	X		X		X		
4	La información facilita la toma de decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. FILOSOFÍA DE GESTIÓN</b>								
5	Participa en el planteamiento de los objetivos	X		X		X		
6	Participa en el planteamiento de la misión de la empresa	X		X		X		
7	Participa en el planteamiento de la visión de la empresa	X		X		X		
8	Se eligen las estrategias con la participación del personal	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>								
9	Le comunican las metas de la empresa	X		X		X		
10	Los objetivos planteados por la empresa son alcanzables en el tiempo planeado	X		X		X		
11	Se establecen los recursos para cada estrategia	X		X		X		
12	Son adecuados los recursos para el cumplimiento de las tareas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4. CONTROL</b>								
13	Informa sobre los resultados alcanzados en el área	X		X		X		
14	Las normas y políticas facilitan el trabajo	X		X		X		
15	Se premia al personal con un uso tiene de los recursos	X		X		X		
16	Compara los resultados alcanzados con los planeados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Apto para aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Héctor Agustín Aguinaga Fernández DNI: 40653021

Especialidad del validador: Magister en Administración

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

28 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. EFICACIA</b>							
1	Se ejecutan las actividades programadas.	X		X		X		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	X		X		X		
3	Se realizan las actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
4	El personal se preocupa por anticiparse a generar nuevas ideas de trabajo	X		X		X		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la institución.	X		X		X		
6	Realiza un manejo adecuado de los recursos de la institución.	X		X		X		
7	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 1. EFICIENCIA</b>							
8	Emplea los recursos de la empresa en la medida correcta	X		X		X		
9	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que sus compañeros	X		X		X		
10	Hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	X		X		X		
11	Maneja las emociones de manera profesional en todo momento	X		X		X		
12	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
13	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Institución	X		X		X		
14	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Apto para aplicación

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** Héctor Agustín Aguinaga Fernández                      **DNI:** 40653021

**Especialidad del validador:** Magister en Administración

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

**28 de octubre del 2021**



Héctor Agustín Aguinaga Fernández  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Firma del Experto Informante.**

## Experto 2



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GERENCIA ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL</b>								
1	Cada vez que la empresa está expuesta a una amenaza se informa al personal	X		X		X		
2	La distribución de puestos de trabajo facilita las coordinaciones entre el personal	X		X		X		
3	La mejora de los recursos tecnológicos y equipos es un compromiso de la empresa	X		X		X		
4	La información facilita la toma de decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. FILOSOFÍA DE GESTIÓN</b>								
5	Participa en el planteamiento de los objetivos	X		X		X		
6	Participa en el planteamiento de la misión de la empresa	X		X		X		
7	Participa en el planteamiento de la visión de la empresa	X		X		X		
8	Se eligen las estrategias con la participación del personal	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>								
9	Le comunican las metas de la empresa	X		X		X		
10	Los objetivos planteados por la empresa son alcanzables en el tiempo planeado	X		X		X		
11	Se establecen los recursos para cada estrategia	X		X		X		
12	Son adecuados los recursos para el cumplimiento de las tareas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4. CONTROL</b>								
13	Informa sobre los resultados alcanzados en el área	X		X		X		
14	Las normas y políticas facilitan el trabajo	X		X		X		
15	Se premia al personal con un uso tiene de los recursos	X		X		X		
16	Compara los resultados alcanzados con los planeados	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento si cumple con los criterios mínimos

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Abel Eduardo Chavarry Isla ..... **DNI:** 16644393 .....

**Especialidad del validador:** Magister en Administración - MBA .....

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

**27 de octubre del 2021**

  
 Dr. Abel Chavarry Isla  
 MEDICO CIRUJANO  
 C.M.P. 8872

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. EFICACIA</b>							
1	Se ejecutan las actividades programadas.	X		X		X		
2	Se cumple con cada uno de los procedimientos.	X		X		X		
3	Se realizan las actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
4	El personal se preocupa por anticiparse a generar nuevas ideas de trabajo	X		X		X		
5	Se hace uso de todos los recursos designados para la institución.	X		X		X		
6	Realiza un manejo adecuado de los recursos de la institución.	X		X		X		
7	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 1. EFICIENCIA</b>							
8	Emplea los recursos de la empresa en la medida correcta	X		X		X		
9	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que sus compañeros	X		X		X		
10	Hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	X		X		X		
11	Maneja las emociones de manera profesional en todo momento	X		X		X		
12	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión	X		X		X		
13	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Institución	X		X		X		
14	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento si cumple con los criterios mínimos

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

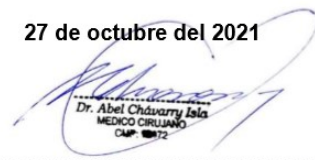
**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Abel Eduardo Chavarry Isla ..... **DNI:** 16644393 .....

**Especialidad del validador:** Magister en Administración - MBA .....

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

27 de octubre del 2021



Dr. Abel Chavarry Isla  
 MEDICO CIRUJANO  
 CAMP. 19872

Firma del Experto Informante.

## Confiabilidad

### Escala: Gerencia estratégica

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	16

### Escala: Productividad

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	14



## RESULTADOS

Tabla 1.

*Prueba de Normalidad de datos*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gerencia estratégica	,937	43	,021
Productividad	,896	43	,001
Diagnostico Organizacional	,856	43	,000
Filosofía de gestión	,895	43	,001
Direccionamiento estratégico	,892	43	,001
Control	,928	43	,010

*Nota.* Programa SPSS versión 25

Por ser una muestra menor a 50 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para establecer la prueba de normalidad, donde identifica que las variables gerencia estratégica, productividad y las dimensiones de la gerencia estratégica que son el diagnostico organizacional, filosofía de gestión, direccionamiento estratégico y control, presentaron un nivel de significancia menor a 0,05; por lo tanto se establece que los datos presentan una distribución normal y se recomienda la prueba paramétricas.

# BASE DE DATOS

Edad	Sexo	Puesto	GERENCIA ESTRATÉGICA																PRODUCTIVIDAD																																
			Diagnostico Organizacional				Filosofía de gestión				Direccionamiento estratégico				Control				Eficacia							Eficiencia																									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14																			
1	42	M	Operativo	3	3	3	3	12	2	3	3	3	2	11	2	2	1	1	2	6	1	3	3	1	1	8	1	37	1	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	40	2	
2	29	M	Operativo	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	1	3	3	3	4	13	2	4	3	2	2	11	2	42	2	3	3	1	2	2	2	1	14	1	3	1	1	2	2	1	3	13	1	27	1			
3	38	M	Oficina	4	3	2	3	12	2	3	3	3	12	2	3	2	3	3	11	2	3	3	2	3	11	2	46	2	3	5	3	2	4	4	3	24	2	4	5	4	4	4	5	1	27	3	51	2			
4	50	M	Operativo	5	3	4	3	15	2	2	2	2	9	1	4	3	3	2	12	2	4	3	2	3	12	2	48	2	2	2	2	3	3	5	3	20	2	4	3	3	3	3	2	2	20	2	40	2			
5	28	F	Operativo	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	2	3	4	4	3	14	2	4	4	3	4	15	2	58	2	4	5	5	4	5	5	4	32	3	4	5	4	5	4	5	4	31	3	63	3			
6	38	M	Operativo	4	3	3	4	14	2	3	3	3	12	2	4	4	4	3	15	2	4	3	3	4	14	2	55	2	2	2	2	4	2	2	2	16	1	2	2	4	2	4	5	2	21	2	37	2			
7	35	M	Operativo	3	1	1	2	7	1	2	2	2	8	1	2	2	2	3	9	1	2	3	3	11	2	35	1	4	5	4	3	3	4	4	27	3	4	3	4	4	3	3	3	24	2	51	2				
8	31	F	Operativo	3	4	3	4	14	2	5	5	5	3	18	3	4	3	4	15	2	4	3	3	4	14	2	61	3	4	3	3	3	3	4	4	24	2	4	3	3	4	5	4	4	27	3	51	2			
9	44	M	Oficina	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	4	5	18	3	5	4	3	4	16	3	74	3	5	5	5	4	5	5	4	33	3	5	5	5	5	5	5	5	35	3	68	3			
10	31	F	Oficina	5	4	3	5	17	3	5	5	5	5	20	3	5	4	4	18	3	5	4	3	5	17	3	72	3	5	5	5	4	5	4	32	3	5	5	5	5	5	5	5	35	3	67	3				
11	35	M	Operativo	4	3	3	4	14	2	3	3	3	12	2	3	4	4	16	3	4	4	5	16	3	5	4	4	18	3	60	3	5	5	5	5	5	35	3	4	4	5	4	4	4	30	3	65	3			
12	28	M	Operativo	5	4	5	5	19	3	4	4	4	16	3	2	4	2	4	12	2	4	4	2	2	12	2	59	2	4	5	5	2	2	5	4	27	3	2	4	4	2	2	5	23	2	50	2				
13	43	M	Operativo	1	1	1	1	4	1	1	1	2	3	7	1	2	5	3	15	2	3	3	5	3	14	2	40	2	2	2	5	2	2	2	5	2	20	2	2	5	4	4	5	2	4	26	2	46	2		
14	28	M	Operativo	5	5	5	4	19	3	3	3	3	12	2	4	4	5	5	18	3	4	5	4	4	17	3	66	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	5	5	4	4	5	4	4	31	3	59	3			
15	39	M	Operativo	4	4	4	4	16	3	3	4	4	15	2	4	4	4	16	3	4	4	4	4	16	3	63	3	4	4	4	4	4	5	4	30	3	5	5	4	4	4	4	4	4	30	3	60	3			
16	45	M	Operativo	5	4	4	5	18	3	3	3	3	13	2	4	4	4	14	2	4	4	2	4	14	2	59	2	4	4	2	3	4	4	4	25	2	4	4	4	4	2	2	4	24	2	49	2				
17	37	M	Operativo	5	4	4	4	17	3	3	3	3	12	2	4	4	4	16	3	4	4	5	4	17	3	62	3	4	4	4	4	4	4	4	28	3	5	4	4	4	4	4	4	30	3	58	3				
18	37	M	Operativo	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	2	4	5	4	17	3	4	3	4	3	4	16	3	61	3	5	5	5	4	4	4	31	3	5	5	5	4	5	5	4	34	3	65	3				
19	46	M	Operativo	4	4	3	3	15	2	2	2	2	4	10	2	4	4	16	3	4	3	4	4	15	2	56	2	4	4	4	3	4	3	4	26	2	4	3	4	4	4	4	4	4	27	3	53	3			
20	38	M	Oficina	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	2	4	3	4	14	2	4	4	4	4	16	3	58	2	5	4	4	4	4	4	4	28	3	5	4	3	3	3	3	3	4	25	2	53	3			
21	41	F	Operativo	4	3	2	3	12	2	3	3	3	12	2	4	3	5	5	17	3	4	4	4	4	16	3	57	2	5	5	3	3	4	5	3	28	3	5	4	4	4	4	4	3	28	3	56	3			
22	38	M	Operativo	3	3	4	4	14	2	3	3	3	12	2	3	4	3	4	14	2	4	3	4	15	2	55	2	5	5	5	2	2	2	4	25	2	3	3	3	2	2	3	3	19	2	44	2				
23	45	M	Operativo	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	2	3	4	3	13	2	4	4	2	3	13	2	57	2	3	3	3	4	4	3	3	23	2	3	3	3	3	3	3	3	4	23	2	46	2			
24	35	M	Operativo	5	5	5	5	20	3	4	2	2	5	13	2	5	4	5	19	3	5	5	3	5	18	3	70	3	5	5	5	5	5	4	5	34	3	5	4	5	5	3	4	4	30	3	64	3			
25	48	M	Operativo	5	5	5	5	20	3	4	2	2	5	13	2	5	4	5	19	3	5	5	3	5	18	3	70	3	5	5	5	5	4	5	4	33	3	5	4	5	5	3	2	4	28	3	61	3			
26	34	M	Operativo	5	5	5	5	20	3	4	2	2	5	13	2	5	4	5	19	3	5	5	3	5	18	3	70	3	5	5	5	5	5	4	5	34	3	5	4	5	5	3	2	4	28	3	62	3			
27	28	M	Operativo	3	2	4	4	13	2	4	4	3	4	15	2	4	4	5	4	17	3	5	5	2	4	16	3	2	2	2	2	4	3	4	19	2	3	2	3	5	3	3	3	22	2	41	2				
28	31	M	Operativo	5	5	5	5	20	3	5	1	1	5	12	2	3	3	3	12	2	3	3	3	12	2	3	5	3	3	14	2	58	2	5	3	5	3	5	3	5	29	3	5	3	2	3	2	21	2	50	2
29	24	M	Operativo	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	2	2	2	8	1	2	2	2	8	1	56	2	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	4	5	5	5	5	5	5	34	3	69	3			
30	22	M	Operativo	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	4	5	5	19	3	5	5	5	5	5	20	3	79	3	5	5	5	5	5	5	35	3	5	4	5	5	5	5	5	5	34	3	69	3		
31	24	M	Operativo	5	5	4	5	19	3	5	4	3	5	17	3	5	4	5	19	3	4	5	4	4	17	3	72	3	5	5	4	5	4	5	33	3	5	4	5	4	5	5	5	5	33	3	66	3			
32	32	M	Operativo	1	2	1	1	5	1	1	2	2	2	7	1	2	1	1	2	6	1	1	1	4	4	10	2	28	1	2	2	2	2	2	4	2	16	1	5	1	2	2	1	2	2	15	1	31	1		
33	31	F	Operativo	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	20	3	5	5	4	5	19	3	78	3	5	5	5	5	5	5	35	3	5	4	5	5	5	5	5	5	34	3	69	3			
34	48	M	Operativo	1	5	5	5	16	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	76	3	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	5	5	5	5	5	35	3	70	3		
35	27	M	Operativo	1	5	5	5	16	3	3	3	3	12	2	5	5	3	16	3	5	5	5	5	5	20	3	64	3	5	5	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	5	3	33	3	66	3			
36	42	M	Operativo	1	5	5	5	16	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	76	3	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	5	5	5	5	5	35	3	70	3		
37	38	M	Operativo	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	4	5	19	3	79	3	5	5	5	5	5	5	35	3	5	3	5	5	5	5	5	1	5	29	3	64	3	
38	34	M	Operativo	2	5	5	5	17	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	4	5	18	3	76	3	5	5	5	5	5	5	35	3	5	1	5	5	5	5	5	5	31	3	66	3		
39	49	M	Operativo	2	5	5	5	17	3																																										

Permiso de la institución



**RUC: 20529531541**

Av. Via de Evitamiento Norte N° 1167-2do. Piso

Cajamarca, 25 de Octubre del 2021

**CARTA N° 78-2021-INV-ROHUAYSRL**

Señor:  
CPC ANGEL ORESTERES QUISPE MALAVER

Ciudad. -

Asunto: **Autorizo Aplicación de Instrumentos de Medición para Tesis.**

De nuestra consideración

Por medio de la presente le hago llegar un cordial saludo a nombre de **INVERSIONES ROHUAY S.R.L. con Ruc: 20529531541**, y al mismo tiempo autorizar a su persona para que pueda aplicar los instrumentos de medición en mi representada para la realización del trabajo de investigación denominada: "**Gerencia estratégica y productividad de los trabajadores de la Empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca 2021**"

Sin otro particular quedo de Usted.

Atentamente.

INVERSIONES ROHUAY S.R.L.  
RUC: 20529531541

  
Segundo Rodolfo Huayhuasa Kuiton  
GERENTE GENERAL

Telf.: (076) 507080  
RPC: 976 356 489 - 976 356 488  
inversionesrohuay@yahoo.es

Anexo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Gerencia estratégica y productividad de los trabajadores de la  
Empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca 2021**

Nombre del investigador: .....

Empresa: INVERSIONES ROHUAY SRL

Queda expresa la invitación a participar de trabajo de investigación denominado "Gerencia estratégica y productividad de los trabajadores de la Empresa Inversiones Rohuay SRL, Cajamarca 2021" cuyo objetivo es el establecer la relación entre la gerencia estratégica y la productividad, con el fin de establecer parámetros de gestión que permitan optimizar los recursos de la empresa.

El trabajo de investigación estará dirigido a todos los trabajadores de la empresa haciendo un total de 43 personas.

De contar con su consentimiento en ser partícipe de esta investigación, se le realizará una encuesta, utilizando dos cuestionarios.

El presente trabajo no causara efecto adverso o riesgo alguno en su persona.

El financiamiento estará a cargo del investigador, por lo que no generará costo alguno por parte de su persona ni existirá retribución económica por sus respuestas.

Queda asegurada la confidencialidad de sus respuestas puesto que todo será anónimo.

Una vez comprendido, aceptado y disipado todas las dudas, otorgo mi consentimiento para participar el presente trabajo de investigación.

.....

Firma del trabajador