



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión estratégica y productividad laboral bajo la percepción de los  
empleados administrativos del Instituto Nacional de Salud del Niño,  
Lima 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Vicuña Boby, Manuel Amador (orcid.org/0000-0001-7390-8691)

**ASESOR:**

Dr. Guerra Torres, Dwight Ronnie (orcid.org/0000-0002-4263-8251)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

**LIMA – PERÚ**

**2018**

### **Dedicatoria**

A todos los trabajadores de las instituciones públicas y muy en especial a los empleados administrativos del sector salud, que hacen posible dar el soporte necesario para que sus instituciones brinden los servicios asistenciales que la ciudadanía demanda.

## **Agradecimiento**

Al Ser Supremo por su acompañamiento.

A mi familia por su tiempo y comprensión.

A mi Señor padre por haber sido el faro que guio mi vida.

A mis tíos Yolanda y Michael por haber contribuido en mi formación personal y académica con sus sabios consejos.

A mi asesor de investigación el Dr. Dwight Guerra Torres que supo infundir sus conocimientos y poder terminar así mi tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	7
III METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de estudio	23
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	29
3.6 Métodos de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V DISCUSIÓN	44
VI CONCLUSIONES	48
VII RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	53

## Índice de Tablas

Tabla 1:	Distribución de la muestra de investigación	23
Tabla 2:	Operacionalización de la variable gestión estratégica	24
Tabla 3:	Operacionalización de la variable productividad laboral	24
Tabla 4:	Asignación de la población	25
Tabla 5:	Ficha técnica variable 1	26
Tabla 6:	Ficha técnica variable 2	27
Tabla 7:	Validez de juicio de expertos del cuestionario de la variable 1	28
Tabla 8:	Validez de juicio de expertos del cuestionario de la variable 2	28
Tabla 9:	Prueba de confiabilidad del cuestionario de la variable 1	28
Tabla 10:	Prueba de confiabilidad del cuestionario de la variable 2	29
Tabla 11:	Tabla cruzada de gestión estratégica y productividad laboral	31
Tabla 12:	Tabla cruzada de diagnóstico interno y productividad laboral	32
Tabla 13:	Tabla cruzada de metas estratégicas y productividad laboral	33
Tabla 14:	Tabla cruzada de herramientas de gestión y productividad laboral	34
Tabla 15:	Tabla cruzada de gestión del personal y productividad laboral	35
Tabla 16:	Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	37
Tabla 17:	Prueba de hipótesis general	38
Tabla 18:	Prueba de hipótesis específica 1	39
Tabla 19:	Prueba de hipótesis específica 2	40
Tabla 20:	Prueba de hipótesis específica 3	41
Tabla 21:	Prueba de hipótesis específica 4	42

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1:	Barras agrupadas de gestión estratégica y productividad laboral	31
Figura 2:	Barras agrupadas de diagnóstico interno y productividad laboral	32
Figura 3:	Barras agrupadas de metas estratégicas y productividad laboral	33
Figura 4:	Barras agrupadas de herramientas de gestión y productividad laboral	34
Figura 5:	Barras agrupadas de gestión del personal y productividad laboral	36

## Resumen

Esta investigación muestra el estudio de dos variables como la gestión estratégica y por otro lado la productividad laboral. Por lo cual planteamos el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos del Instituto Nacional de Salud del Niño.

Este estudio es de tipo básico y de diseño no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó la secuencia del método hipotético deductivo y conto con una población de 116 empleados administrativos de la Oficina de Estadística e Informática a los cuales se les aplico dos cuestionarios que fueron sometidos a juicio de expertos para la validez y al estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron de 0,833 para el cuestionario de gestión estratégica y 0,842 para el cuestionario de productividad laboral.

Los resultados muestran un nivel de correlación alta, directa y positiva entre ambas variables de estudio, con un Rho de Pearson de 0,821 y un P valor de 0,000. Con la cual se determinó aceptar la  $H_a$ , que dice que existe relación directa y positiva entre la gestión estratégica y la productividad laboral en los empleados administrativos del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima 2017.

Palabras clave: Gestión estratégica, producción laboral, diagnóstico, metas

## **Abstract**

This research shows the study of two variables such as strategic management and, on the other hand, labor productivity. Therefore, we propose the following objective: Determine the relationship between strategic management and labor productivity in administrative employees of the National Institute of Child Health.

This study is of a basic type and of non-experimental, transversal and correlational design. The sequence of the deductive hypothetical method was used and it had a population of 116 administrative employees of the Office of Statistics and Informatics, to which two questionnaires were applied, which were submitted to expert judgment for the validity and reliability statistics of Alfa de Cronbach, whose results were of 0.833 for the strategic management questionnaire and 0.842 for the labor productivity questionnaire.

The results show a high, direct and positive correlation level between both study variables, with a Pearson's Rho of 0.821 and a P value of 0.000. With which was determined to accept the  $H_a$ , which says that there is a direct and positive relationship between strategic management and labor productivity in administrative employees of the National Institute of Child Health. Lima 2017

Keywords: Strategy management, labor production, diagnostics, objetive



## I INTRODUCCIÓN

Se debe tener en cuenta la gestión estratégica en las organizaciones es muy complejas dado a la rápida evolución de las empresas y sus competencias. Aguirre, (2014), Sustento en su tesis, basándose en el aporte teórico de Drucker sobre el nuevo rol de la nueva gerencia en el manejo de las nuevas organizaciones y por otro lado está la teoría de Chiavematto (2002) que plantea las grandes necesidades y motivaciones de los empleados en su afán de lograr mejoras en su vida y transmitirlo a su mejor desempeño en la institución. Esta investigación descriptiva correlacional presenta un diseño con 56 empleados administrativos, donde se recabaron información fue primordial base a las variables, concluyendo

A través de ello se determina que la programación fundamental afecta la productividad de la fuerza laboral, porque proporciona acciones correctivas que se aplicarán a los gerentes y personal a su cargo para brindarles mecanismos que le ayuden a impulsar procesos para mejorar el desempeño del servicio hostelería. Asimismo, en sus resultados indica que los colaboradores de esta empresa no tenían conocimiento de la programación fundamental. También corroboró que los colaboradores tienen una buena productividad en las diversas funciones que realizan, motivándose entre ellos, lo cual no ocurre en el conocimiento que deben tener de la programación fundamental, el cual les coadyuvara mejorar sus actividades laborales, por ello en un promedio del 55% de estos colaboradores no tienen conocimiento de este término, pero el 90% que tienen una buena productividad.

Esta investigación nos proporciona lineamientos teóricos sobre gestión estratégica y productividad laboral que nos sirvió de base para la preparación del ambiente teórico y la comparación de algunos resultados que obtuvimos en nuestra investigación.

Jaén, (2010) en su estudio basado en el modelo integral de Mediba (2009) el cual le da importancia al sistema de planificación y organización de la empresa y de los distintos procesos empresariales relacionadas con objetivos comunes. Esta

investigación utilizó el cuestionario Big Five o herramienta de los cinco factores. Este estudio está basado en las experiencias de Mc Crae y Costa (2001) sobre el conocimiento y la percepción que tienen los empleados en el conocimiento de la productividad en el trabajo centrado en la afabilidad, el tesón, la energía y la estabilidad.

Entre los principales resultados encontramos a los incentivos, se observó que, a nivel de activación, los motivadores que presentaron valores medios más altos fueron el desarrollo con una puntuación de 13,2 así como la aceptación social con una puntuación de 13,1, teniendo paso seguido la autoestima (12,46), así como al reconocimiento (12,20), la potencia (11,35) y por último nombramos a la seguridad (10,22). Comparando estos valores con el tamaño total del universo, los percentiles más altos corresponden a autoestima y motivación de poder (70 en ambos casos). Contando que, al indicador de expectativas, la media más alta fue el desarrollo personal (12,67), que también está alineado al percentil más alto (90), teniendo el indicador de aceptación (12,44), así como la autoestima (11,46), así como la seguridad (10,98), y en consideración a la aprobación (10,29) y el poder (8,95%) al final. En el nivel de motivación los sujetos obtuvieron puntajes más altos en desarrollo personal (11,52), el percentil más alto de todas las motivaciones (99); seguido de aceptación (11,20), tras ello la autoestima (11,00), así como la apreciación (7,66), sin dejar de lado a la seguridad (6,97) y poder muy por detrás (1,38), que en este caso también cae en el percentil 40 inferior de todos los percentiles. Los motivadores con puntuaciones medias más altas fueron el desarrollo personal (26,64) y el grado de reconocimiento (25,63); seguidos por la autoestima (24,61), quedando en los últimos lugares la seguridad (13,62), la aceptación (13,11), siendo la fortaleza (11,77) la puntuación más baja. Los motivadores en comparación con la escala, los valores medios de autoestima y apreciación son muy altos, ubicándose en el nivel del percentil 99; el poder estará en el percentil 95, que es prácticamente el mismo que antes, y el autodesarrollo y la seguridad lo están. tanto en el corte 80 como concluyentemente, el tema de la aceptación cae en el corte 50, requiere cierto grado de habilidad para desencadenar su intervención en la productividad laboral. Específicamente, el estudio mencionado examina cómo la cortesía y la persistencia interactúan con la competencia

sociopolítica para determinar el buen o mal desempeño. Los aprovechamientos de uno del tipo de personalidad se evidentes si puede manejar los factores estresantes en el trabajo.

Esta investigación propone información sobre planificación estratégica y la organización de las diferentes áreas de una empresa. Lo cual se puede utilizar dentro de diferentes entornos institucionales como es el caso de la entidad.

Quichca, (2012) Esta investigación sigue la sucesión por el cual utiliza para su investigación una población de 124 estudiantes, y utilizo como técnica correspondiente para recabar información. Esta soportada en la teoría pretendida por Harvey Green (1993) que explica los procesos de la calidad de gestión y propone diversas estrategias para lograrlo y su impacto en la producción e identificación del personal con la organización.

El rendimiento de ello existe una relación clara y reveladora entre la productividad de los profesionales magisteriales y la administración de calidad (donde la inercia obtuvo: 79%; chi cuadrado de 50,4; y un p valor menor al 0,05). Es de destacar que, en tanto a la cantidad de equipamiento de cómputo, obtención de Internet, correo y la calidad que dispone la entidad es un 35.4%, la buena predisposición de tener la cantidad suficiente y de óptima calidad de equipamientos audiovisuales a la orden disposición de los docentes es de 38,7%, mientras el laboratorio de aleccionamiento es de 36,3% tuvo una evaluación muy por debajo de la media por la generalidad de los alumnos. Por el contrario, el 37,9% de los alumnos han valorado bien el reconocimiento de sus ideas y el respeto de los profesores en el trato sostenido.

El aporte de esta indagación está ubicado en los lineamientos teóricos de las fases de la gestión administrativa que va desde la planificación y organización hasta la supervisión y el monitoreo. Lo cual, hemos incluida dentro de nuestra propuesta teórica

Marcillo, (2014) manifiesta en una muestra de investigación de 54 participantes, utilizando la encuesta y el cuestionario correspondiente. Tomando los principios de Peter Drucker, que jerarquiza una serie de estrategias y pasos

utilizados en la gestión de organizaciones de calidad. Entre las principales conclusiones tenemos: Se identificó las instrucciones programáticas relacionadas al razonamiento humano de los colaboradores estatales de los gobiernos públicos de Trujillo. Obteniendo que la mayoría manifestaron que no hay una buena selección y supervisión continua a los colaboradores en 71%, dado que la percepción es que las autoridades elegidas tienen que devolver el apoyo recibido durante las elecciones que le precedieron a su triunfo. Es de considerar que las evaluaciones a los rendimientos de los colaboradores son primordiales en el gestionamiento de los colaboradores, en las cuales las entidades tratan de dosificarse con la intención de tener un soporte óptimo con el objetivo de elevar el rendimiento institucional en búsqueda del cumplimiento de sus objetivos.

El problema general, se realiza la pregunta ¿Cuál es el vínculo que existe entre la gestión estratégica y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017? Así como las interrogantes para los problemas específicos ¿Cuál es el vínculo que existe entre el diagnóstico interno y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017?

¿Cuál es el vínculo que existe entre las metas estratégica y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017?

¿Cuál es el vínculo que existe entre las herramientas de gestión y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017?

¿Cuál es el vínculo que existe entre la gestión del personal y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017?

La hipótesis general, es si existe vínculo directo de la gestión estratégica y la productividad laboral bajo la percepción los empleados administrativos del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017

En relación a las específicas tenemos si: Existe vínculo directo del diagnóstico interno y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017

Existe vínculo directo de las metas estratégicas y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017

Existe vínculo directo de la gestión del personal y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017

Existe vínculo directo de las herramientas de gestión y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017

En su objetivo general se busca describir el vínculo que existe entre la gestión estratégica y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017.

En los objetivos específicos, se busca describir el vínculo que acontece entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

Describir el vínculo que acontece entre las metas estratégicas y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

Describir el vínculo que acontece entre la gestión del personal y la productividad laboral bajo la percepción los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

Describir el vínculo que acontece entre la gestión del personal y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

En nuestra justificación teórica, tiene su sustento teórico en el estudio realizado por Villajuana, (2006), quienes hacen una revisión profunda de los pasos de la gestión estratégica pública y de la teoría de Drucker, quién hace un extenso estudio de la cualidad del mandato, donde aborda también la evolución de productividad de los empleados o trabajadores. Asimismo, se ha recurrido a diversos estudiosos sobre gestión estratégica y productividad laboral para conocer e indagar y poder construir nuestro marco teórico. Así, la justificación práctica, en este estudio presenta datos

importantes sobre el comportamiento y la percepción que tienen los empleados administrativos sobre la gestión estratégica y sobre su propia productividad. Por lo que, se hace un estudio importante para la práctica misma de la profesión. En la Justificación metodológica, presenta instrumentos de estudio sometidos a juicio de los expertos y con alta fiabilidad. Lo cual ha permitido aplicarlos con mucho éxito. Asimismo, utilizándose los métodos científicos como el hipotético deductivo.

## II MARCO TEÓRICO

Esta investigación nos proporciona una interesante construcción de la variable gestión estratégica que amplía el concepto de seguir de simple plan de trabajo a diversificar funciones y otorgar autonomía a los trabajadores en las decisiones laborales para conseguir mejores logros.

Tito, (2012), en su estudio la conforman 96 propietarios de Micro Empresas, utilizando los instrumentos de lista de comprobación, teniendo como corolario en base en el trabajo de campo recopilado a través de encuestas y complementado con la indagación directa y conversaciones en profundidad, creemos que las siguientes habilidades son necesarias en la industria del calzado. Las mismas que deben estar dentro del directorio que se utiliza para el mencionado fin; También de la revisión de los efectos del estudio los estadísticos a una razonabilidad significativa del 95%, no necesariamente se puede inferir que cuando más antigua o más experimentada es una entidad, se tendrá a colaboradores más calificados.

La prueba muestra que el tiempo de gestión de una empresa no afecta la capacidad del personal para gestionar competencias. Cabe mencionar que la antigüedad de una entidad no es un requisito crítico para la implementación de la Administración por Competencias en la gestión. Esta suposición muestra que el modelo de competencias no está relacionado con la antigüedad, por lo que es más fácil aplicar en cualquier momento, siempre que haya aceptación por parte de la alta dirección.

Tras analizar los productos recogidos, creemos que se necesitan las siguientes competencias en el ámbito de la fabricación de calzado. Estas son las competencias que deberán formar el catálogo de Competencias, según las sucesiones en la elaboración de los calzados, en definitiva, del análisis de los resultados del estudio de impacto, a una muestra de desviación del 5%, esto no necesariamente se puede indicar que una empresa por más tiempo de experiencia que tenga en su sector no significa que lograra brindar más competencias entre sus

colaboradores, es decir que existe la alta rotación entre el personal de las empresas conllevando que no necesariamente consoliden sus competencias en su profesión.

Esta investigación proporciona una mirada distinta de la productividad laboral que va más allá de hacer más trabajo o hacer más horas laborales a cambio de mayor remuneración a incluir sistemas de motivación y pertenencia donde el colaborador tenga un sentido de pertenencia y crezca con la entidad. Lo cual nos sirve para darle mayor entendimiento en nuestro estudio a la variable productividad laboral.

Vásquez, (2012), consideró a 145 participantes, utilizando una batería de preguntas a esta variable productividad laboral y una ficha coteja para la gestión organizativa. Este estudio busco establecer la relación entre la gestión de carácter organizativo cuya base teórica llega a las siguientes conclusiones. De igual forma, se ha verificado que, en las escuelas del distrito sur de Manabí, son pocos los que conocen sobre las gestiones administrativas, sobre la estructura organizacional, así como sobre los procedimientos y herramientas para incrementar la productividad sindical, por lo tanto, se trabaja en de confianza y no son ellos los que dan el 100%. Además, es importante aplicar el dechado de diligencia organizacional adecuado en la mejora del desempeño del gremio en las escuelas del distrito sur de Manabí, en el cual se deben integrar indicadores para lograr lo postulado. De lo descrito se puede inferir que el logro de un desempeño gremial notable dependerá de una adecuada gestión por parte de los directivos escolares, y esto se logrará mediante un modelo de iniciativa administrativa.

Esta investigación muestra la productividad laboral como parte de los sistemas de necesidades humanas de Maslow contextualizada por Chiavenatto (2009) donde la productividad está más ligada a sistemas intrínsecos como la motivación de logro de metas. Lo cual concuerda con nuestra propuesta teórica de productividad.



En la variable 1, referente a la variable 1: Gestión estratégica, podemos indicar: La Teoría de las capacidades de gestión y los recursos, Como primer paso, la empresa debe visualizarse como un grupo dispar de medios, habilidades y capacidades con la finalidad de producir en virtud en sus interacciones con otras organizaciones en el mercado. Esto significa, cualquier entidad tiene medios y habilidades diferenciadas de otras organizaciones, cada una tiene su particularidad. Al menos no en la misma combinación. Se debe tener en cuenta, los medios sirven de base consecución de las habilidades, por lo cual algunas de las cuales conducen a la alta productividad y despliegue de la funcionalidad básica. Mediante el uso de la funcionalidad central, las organizaciones tienen el potencial de hacer su trabajo mejor que sus participantes.

Como fuente de virtud competitiva, las competencias básicas diferencian a una organización a nivel de competencia y reflejan su personalidad. Estas capacidades emergen con la edad a través de procesos organizacionales que se basan en la puesta en común y el aprendizaje para utilizar múltiples recursos y habilidades. Como competencias vocacionales, las competencias básicas forman el núcleo de lo que hace que una entidad sea única en su capacidad hacer frente a las exigencias de sus clientes a un largo plazo. Bravo, (2009), que sirven como fuente de virtud competitiva. Por esta razón, los gerentes de estrategia necesitan percibir todos los medios de la entidad para usarlos en la elaboración de capacidades. Hay cuatro juicios en específico que asisten a establecer qué medios y habilidades coadyuban a las capacidades básicas.

Definición de gestión estratégica, para Arellano, (2012), la gestión estratégica es, “Un proceso sistemático corporativo que determina las áreas de la organización en las que dedica todos sus recursos para impulsar los cambios de fondo para competir dentro de un sector económico y así posicionarse dentro del rubro de atención”. El autor intenta explicar cómo la gestión estratégica se aplica en procesos en la búsqueda del logro de metas institucionales que están muy ligadas a los valores y visiones de la entidad.

Para Enrique, (2017) la gestión estratégica con la implementación de los cambios implica el cuestionamiento de los procesos que están en operatividad y se encuentran en la búsqueda de metas claras y en el tiempo previsto. Según lo expuesto deducimos que la gestión estratégica moldea el plan y lo alinea en la medida que avanza en la consecución de los objetivos estratégicos.

Por otro lado, Quichca, (2012), manifiesta que la implementación de la gestión estratégica en una organización permite elevar el nivel de los procesos contribuyendo a revisar las debilidades para disminuirlos y consolidar las fortalezas de la entidad, así como conseguir un incremento de la productividad. La búsqueda continua del perfeccionamiento planteada por el autor implica que son los colaboradores de la entidad los llamados a ser parte integrante de la gestión.

Para Aguirre, (2014), la gestión estratégica establece las bases para organizar los objetivos de la entidad de acuerdo a sus recursos, así como la implementación y análisis de las decisiones tomadas para el logro de los mismos. En concordancia con el autor la verdadera gestión implica un cambio de conciencia para mirar todos hacia un mismo horizonte.

En la dimensión 1, Diagnóstico estratégico; se recomienda una selección de procesos o áreas clave como punto de partida para los diagnósticos internos, con la intención de identificar la salud de las unidades estratégicas y realizar investigaciones más precisas. El producto de realización del diagnóstico interno será la posición de los indicadores más relevantes relacionados con las calificaciones generales de nivel de fuerza o debilidad y unidades estratégicas sean profundas, débiles o indiferentes.

Villajuana, (2006) muestran las siguientes fuentes de diagnóstico:  
La Competencia de los procesos. Se busca analizar los procesos que brindan sostenibilidad a la entidad, en los cuales involucran a los pacientes que atiende, así como a sus colaboradores.

Competencia interprocesal. Es importante dado que se busca conocer a toda la entidad en su conjunto, para observar cómo van desarrollándose sus procesos y como estos se relación y su funcionamiento, con la idea de ver sus ventajas y debilidades para apuntalarlos.

Competencia directiva. Basados en el análisis de las competencias de los directivos, para saber si sus decisiones están alineadas al alcance de los objetivos de la entidad.

La Cultura organizacional. La básico aquí es conocer como concilian las ventajas competitivas de la entidad y los hábitos personales de los colaboradores, desarrollando con ello un ambiente de trabajo que les facilite sus labores. (pp. 155-156).

Para el Indicador 1: Análisis interno, Villajuana, (2006), opinó que Otorgan una opinión ambigua, toda vez que manifestaron que para una mejor estrategia es necesario tener un diagnóstico de todas las oficinas y áreas, pero esto no estará garantizando la utilidad de la misma para establecer las estrategias y las metas. Concluyendo que en los planes estratégicos no se debe cimentar sobre información detallada. (p. 158).

A mérito de ello la planeación no debe perder el horizonte de su utilidad, así evitando dejar de lado temas importantes que deba tenerse en reflexión. Considerando como aporte que las sucesiones que son producidos inherentemente por cada entidad sean monitoreadas en forma constante teniendo en cuenta que estos deben amoldarse a las futras exigencias de nuestros usuarios

Asimismo, los autores agregaron que: En consecuencia, la pregunta inicial que debe responderse de manera alternativa o complementaria es: ¿de qué procesos depende la calidad del producto y los atributos más relevantes del servicio ofrecido y demandado por los clientes? ¿Y qué procesos permanecen directamente involucrados con la respuesta a los indicadores clave externos? Además de los procesos que se infieren directamente de la preocupación por estos temas, los

puestos de trabajo deben ser considerados como proveedores de recursos humanos. Luego, las responsabilidades de todos esos procesos y trabajos clave (p. 165)

El análisis interno se tiene que realizar a las actividades que son bases de la entidad y entender si estas se pueden mejorar con la finalidad de optimizar los servicios que se ofrece. Es de considerar los costos, así como los tiempos, en caso decidiéramos un análisis de los procesos muchos más amplios.

En relación al Indicador 2: El Análisis externo; Consiste en analizar los acontecimientos externos que pueden afectar o favorecer a la Institución, los cuales pueden ser de aspectos políticos, económicos, fiscales, demográficos, ambientales, etc,

En la Dimensión 2, Metas estratégicas; Villajuana, (2006) plantearon que las metas y objetivos son los mismos en términos de marcar las metas a alcanzar en una entidad, considerando para ello a la unidad estratégica, teniendo presente a la unidad organizacional, así como al proceso organizativo, y el plan de programa que están dirigidas a los colaboradores. El propósito y los objetivos son los mismos en términos de marcar las metas y alcanzarlos por una entidad, considerando todos los documentos de gestión.

De acuerdo al Indicador 1: Objetivos estratégicos; para Quichca, (2012), estos están basados en la visión y misión dado que estos le dan la direccionalidad a la empresa, el enlace o alianza de tareas y perspectivas de cierta manera, son las metas que la organización tiene que alcanzar. Es de gran importancia que estas deben llegar a todos los colaboradores para su conocimiento e internalización para que sepan a dónde camina la institución o empresa, los cuales se traducen en resultados concretos logrados en un tiempo de terminado. (p. 199).

El autor hace referencia a plazos, los cuales deben enmarcarse dentro del plan para que los objetivos se conviertan en resultados para la organización.

Además, el mismo autor agrega que las organizaciones que se plantean objetivos estratégicos serios consiguen mayor cooperación en el segmento del mercado, logrando mayor posición y estabilidad en la misma, por consiguiente, ofreciendo a mérito de ello, productos y/o servicios de mayor calidad, así como precios más bajos en comparación con los principales actores, gama de productos más extensa y de aliciente, una óptima reputación y por consiguiente un mejor servicio a los consumidores.

Un planteamiento serio de los objetivos de la organización tiene como tema primigenio el ambiente externo e interno de la entidad, la problemática y el contexto en el cual se desenvuelve la institución. A mérito de ello en el Indicador 2: Estrategias corporativas; Hill & Jones, (2011) determinaron que Originalmente, el concepto se usó para describir las principales opciones que definen los objetivos de una empresa, desarrollar políticas clave para lograr esos objetivos y definir el alcance de los negocios perseguidos por la empresa. Literalmente, se trataba de cada pregunta que enfrenta la empresa.

En la dimensión 3: Gestión del personal; La gestión del personal se define bajo dos características de observación del desenvolvimiento del trabajador. Es en donde el Indicador 1: Eficacia; para Vásquez, (2012), interpreta que la eficacia se aplica a personas u objetos que pueden realizar un impacto, o que prestan un servicio para el que están destinados. o hacen algo, algo funciona. Es de indicar que Webster's conceptualiza la efectividad como la capacidad de producir los resultados deseados con los recursos disponibles. En atención a estos conceptos a los programas sociales y políticas públicas, la efectividad un programa puede comprenderse como la medida en que se logran las acciones propuestas. Se dice que un programa es efectivo si logra las metas que se han creado. Por lo tanto, una idea que logra la meta esperada en el tiempo esperado y tiene la calidad esperada es efectiva.

Para el Indicador 2: Eficiencia; para Bustamante, (2008), la definición y la interpretación de la eficiencia es más complicada que en la situación de la eficacia. El diccionario de la RAE denota que la eficiencia es relación y la capacidad de poder

crear un impacto definido. Esta fuente nos permite pensar que la conceptualización de la eficacia y la eficiencia son parecidos. Moliner conceptualiza con una particularidad diferente donde sugiere que la eficiencia clasifica los medios para lograr fines; Tomando en cálculo la eficiencia, señalando que este se aferra a lo que se hace plenamente a lo previsto. Asimismo, es de manifestar que el diccionario Larousse conceptualiza como los insumos aprovechados y los impactos, por lo que la eficiencia se basa en la acción de poder realizar algo.

Asu vez en la Dimensión 4: Herramientas de gestión; para Parada & Planellas, (2012) Representan el conjunto de instrumentos que le permiten a la organización identificar, monitorear y gestionar los programas y proyectos institucionales, así como los riesgos que se presenten en su entorno laboral interno y externo, buscando mejorar su infraestructura de reporte de información clave utilizada por la alta gerencia, mejorando las decisiones gerenciales en cada una de las oficinas, dotándole de agilidad y rapidez en captar la información y actuar sobre ella. También, reduce la probabilidad y severidad de perdida ocasionados por las debilidades de la gestión de riesgos en el mercado.

Según lo expresado por el autor entendemos que, si dividimos la organización en sus distintas subdivisiones genéricas, tendremos instrumentos que nos ayuden a gestionar, así como localizar, la dirección, la planificación, así como el control, para tener el conocimiento, de todas las subdivisiones y las relaciones entre ellas y las interrelacione externas de la misma. Se debe tener en cuenta que la tecnología avanza tan rápido en la actualidad que nos resulta bastante difícil conocer y elegir las herramientas de administración más adecuadas Para que una entidad este en la búsqueda de una productividad optima tiene que conocer a sus clientes, sus preferencias, que busca ser innovador, por ello la gestión del conocimiento se hace imperiosa implementarlo en la entidad.

El indicador 1; Visión, Del Prado, (1998), manifestó que, la visión es la proyección de cómo nos vemos en un futuro como entidad, la misma que debe ser visible es decir hay que imaginarse como se estará en un periodo futuro de tiempo

y clara con la intención que sea entendible, con la presencia de la audacia de imaginarnos metas en periodos de 5 años en promedio.

El Indicador 2; Misión; De acuerdo con Del Prado, (1998), es aquella actividad que va a desarrollar la entidad, lo que se va aportar a la sociedad, teniendo presente al público objetivo, y el producto y/o servicio diferenciado y particular que se ofrecerá. La misión de la entidad busca ser el horizonte donde debe dirigirse los esfuerzos empresariales con las decisiones, actividades y acciones necesarias para el mencionado fin.

El indicador 3; referente a los Valores corporativos; Del Prado, (1998), opino que estos determinan la conducta de una empresa, así como las creencias que representan, buscando con ello la información a sus clientes internos y externos, también como inspirar e instruir el comportamiento cotidiano de sus colaboradores, teniendo presente que son también guías para la toma de decisiones decisivas. Para definirlos es necesario tener una lluvia de ideas de todos los valores que se considere importante para la entidad, los cuales deben estar alineados a los propósitos de la entidad.

El Indicador 4; el reglamento interno, según Del Prado, (1998), es una política de la entidad para establecer toda la normatividad que regulará el comportamiento de los colaboradores, considerándose también el procedimiento disciplinario laboral, regulándose con ello las actividades realizadas por el personal.

El Indicador 5; Plan operativo, Del Prado, (1998) manifestó que es un documento de gestión que permite consolidar y dar facilidad para la implementación de propuestas en un plan estratégico de una entidad, es de corto plazo por lo general a 1 año, buscando con ello la utilidad de los medios financieros, así como los recursos logísticos, los recursos humanos y tecnológicos.

Todas las entidades públicas por normatividad tienen que implementarlo, como es de conocimiento, este documento tiene como punto inicial el diagnóstico

estratégico de la entidad, con la descripción de las actividades expresadas por las diversas oficinas en las que se soporta la entidad.

En la Variable 2: Productividad laboral, podemos indicar que Definición de productividad laboral, Tito, (2012) Manifiesta que la productividad laboral; Las interacciones existentes entre provisiones y artículos de sistemas beneficiosos, es más aconsejable ubicar esta interacción como una razón de los artículos y las provisiones. Es de considerar que a más alta elaboración de artículos con las mismas provisiones nos indica una excelente producción.

Teniendo en su dimensión 1: Perfil laboral, para Bravo, (2009) Un perfil gremial u ocupacional es una especificación evidente de un conjunto de habilidades y competencias que determinan la preparación de un individuo para el desempeño responsable de las funciones y tareas propias de una determinada profesión o puesto de trabajo. Es conveniente convencer al seleccionador a un puesto laboral a través de una entrevista, toda nuestra experiencia y saber profesional.

Donde se observa en el Indicador 1: Competencias generales; La competencia profesional viene hacer el conjunto de complejas habilidades que los individuos ponen en manifiesto en muchas situaciones exigidos en los centros laborales con la intencionalidad de hacer frente a las diversas problemáticas que se puedan presentar, alineados a estándares y cualidades profesionales de cada individuo. Formulándose lo siguiente:

La competencia técnica no implica solo poner en movimiento las destrezas, conocimientos, y las habilidades en ocupaciones y entornos específicos, sino además las funciones de transferir estas habilidades a nuevos tipos de ocupaciones y entornos. Asimismo, se puede manifestar que tienen un carácter evolutivo; es decir que esta se adquiere a través de un cumulo de experiencias en el tiempo, así como por la asimilación de nuevos conocimientos, así como emergentes habilidades conllevado el desarrollo de nuevas destrezas.

El Indicador 2: Competencias específicas; Para Marcillo, (2014), Estas se articulan las diferentes gamas de logros expertos que Un técnico, al finalizar la fase



de formación, puede presentar diferentes condiciones laborales propias de su campo de trabajo. En este logro, los técnicos demuestran habilidades superando inconvenientes laboralmente de entorno inestable, teniendo presente sus talentos para asimilar nuevos emplazamientos que se le puedan aparecer.

Primordialmente el empleado basa su capacidad profesional referencialmente en su perfil profesional, dirige el proceso de aprendizaje definiendo las habilidades desarrollarán los estudiantes. Asimismo, representa una fuente primaria para identificar las situaciones problema a las que se enfrenta el técnico en su día a día y que los formadores utilizarán en el desarrollo de las tácticas de aprendizaje y enseñanza que se desarrollarán en los diferentes módulos que se encargan en la formación.

Según Vásquez, (2012), Las competencias específicas se orientan a los objetivos; La definición de las ocupaciones que indique la presteza del personal técnico y que estas puedan transferirse a su entorno. Además, existe una conceptualización de estándares o criterios de desempeño mediante los cuales las actividades de un ingeniero pueden evaluarse como cualificado. Finalmente, conceptualizamos el alcance y las condiciones de los ejercicios profesionales bajo los cuales se desarrollan las actividades del técnico.

La dimensión 2: Carga laboral, para Bravo, (2009), La carga laboral es entendida como un conglomerado de actividades donde están inmersos los estados psicológicos y físicos que se relacionan simbióticamente para hacer frente a la actividad sometida.

Las competencias laborales se tienen que valorar desde un punto de comparación con colaboradores que tengan la misma función, pero de otras organizaciones con la finalidad de medir destrezas y aptitudes a la función. Estas están compuestas por el esfuerzo que son todos los requerimientos a los que están expuestos las persona durante el desarrollo de su jornada laboral, donde se distingue entre la labor estática y la labor dinámica, a manera de ejemplo de la labor estática indicáramos la adopción de posiciones que presupone mantener la misma

posición durante un prolongado periodo de tiempo y un reflejo lo tenemos en las cadenas industriales donde se guardan este tipo de posturas y como labores dinámicos se puede mencionar el manejo manual de cargas que se da prácticamente en todos los sectores de actividad industrial, un sobre esfuerzo tanto en carga estática como dinámica ,puede provocar patologías en huesos y músculos, trayendo como consecuencia la pérdida de productividad, así como de la calidad de las labores e insatisfacción personal y por supuesto aumenta el riesgo de sufrir un accidente además los factores medioambientales pueden agravar la sobrecarga muscular o favorecer la aparición temprana de la fatiga.

El indicador 1, Horas efectivas; En concordancia con Bravo, (2009), representan horas normales efectivamente trabajadas que no engloba al horario de alimentación o descanso. Sólo se considera los pequeños espacios para tomar bebidas hidratantes o de acompañamiento como el café, té, jugos, etc. Algunas instituciones suprimen de este rubro las horas pagadas, pero no trabajadas como las vacaciones anuales, días feriados o ausencias por enfermedades, al tiempo dedicado de ir desde el domicilio al trabajo.

El indicador 2, Campo de trabajo; Bravo, (2009). Representa el espacio estratégico desde el cual el empleado o trabajador se desenvuelve de manera competente y pone en práctica todos sus conocimientos y experiencia según sea el área o rubro de trabajo. En estos espacios deben infundirse el trabajo en equipo y la práctica de los valores corporativos para una mejor productividad laboral.

En la dimensión 3, uso de tecnología; para Varela, (2014), manifiesta que el conocimiento tecnológico está inmerso en nuestra sociedad, dada su gran utilidad por la sociedad en cuanto al mejoramiento a su calidad de vida y confort que le ofrece. Históricamente las tecnologías en el campo de la información fueron concebidas como mecanismos para el crecimiento de ciertos campos del saber, pero su gran presencia transversal ha hecho que muchas actividades se digitalicen beneficiando a las actividades industriales.

Es por ello que las empresas deben tener presente que se deben adaptar a los cambios, debido a que sus potenciales clientes van a demandar la adquisición de sus productos a través de los medios tecnológicos, facilitándose así sus procesos, por ello deben estar preparados para este cambio.

Se ha revelado cuando se utilizan de manera óptima, las Tecnologías en el campo de la información, manifiestan un resultado real en los negocios, la competitividad organizacional y el rendimiento de los trabajadores, lo que permite a las organizaciones crear más trabajo de mayor calidad y en menos tiempo, conllevando a que los trabajadores obtengan más porciones de tiempo de descanso. Asimismo, la utilización de algunas de estas tecnologías afecta directamente a los consumidores y sus interacciones con las organizaciones.

Dentzel, (2014), manifestó que la tecnología implica ciertos puntos no positivos que prácticamente reducen la competitividad deseada por las organizaciones en sus oficinas. Tanto es así que los profesionales han bautizado esta respuesta al uso excesivo de la tecnología para fines específicos en el ámbito sindical como cyberloafing.

La estabilidad última entre ganancias y no beneficios de las tecnologías en el campo de la información, debe ser administradas por organizaciones, así como por sus colaboradores, con directrices férreas por parte de los directivos y compromiso por el otro lado.

El Indicador 1: Intranet; un espacio intranet viene ser un entorno informático diversificado que posibilita su conectividad a diferentes plataformas digitales, es decir relacionando los diversos sistemas operativos, estructuras de hardware e interfaces desarrollados para permitir la comunicación tecnológica para realizar transacciones correspondientes.

Bajo este contexto este indicador puede dar a una organización entonos de aprendizaje que adicionalmente otorgará la fusión de los colaboradores a la cultura organizacional que dan el soporte a los procesos en la organización.

En el Indicador 2: Redes sociales; Estos son aplicaciones que operatizan en diversos niveles relacionados por grupos de interés comunes que ofrecen un intercambio de data, imágenes diálogos entre personas, organizaciones, etc.

En otras palabras, los medios donde se divulgación implican los medios tradicionales, considerando también los espacios virtualizados, teniendo una gran preponderancia las redes sociales como wikis, blogs, etc. A modo de ejemplo, ¿qué tipo de fotos o información se comparte, con quién las comparto, ¿cuáles son mis pronósticos en cuanto a estabilidad personal e informática, qué sistematización implementaré para la elaboración de mensajes? frecuencia, tono y forma, y mi política de respuesta y proceso de información.

Las redes han tenido un impacto importante en la forma en que las personas se comunican y consumen información; han cambiado la forma en que las empresas y las organizaciones se promocionan y se relacionan con sus clientes, así como la forma en que las noticias y la información se difunden y se consumen, sin embargo, también hay preocupaciones sobre el impacto negativo de las redes sociales en la salud mental y el bienestar de las personas, así como en la privacidad y la seguridad de los datos personales manifiesta Julca & Julca, (2017).

En la dimensión 4: Recompensas e incentivos; Las organizaciones valoran a sus colaboradores a través de sus rendimientos, y es por ello deben estar al tanto de sus merecimientos y actitudes, y como parte de la gestión de la retención del talento buscan identificar el potencial del colaborador sobresaliente y retenerlos a través de un planteamiento de retención, con la finalidad de premiar a los que han superado las metas organizaciones planteadas y en el caso de los que no lleguen traten de hacerlo y en todo caso tener indicadores para realizar programas de reemplazos.

En el Indicador 1: Recompensas; La compensación debe ser idóneas para cumplir con las posibilidades y obligaciones de los colaboradores de lo contrario, se puede crear un clima laboral no idóneo debido a que tenderán a equiparar su sistema de recompensas con el de otras organizaciones y de haber diferencias marcadas puede crecer el desánimo laboral y el deseo de emigrar a otras

organizaciones. Es de considerar que el programa de recompensa debe ser la más equitativa o justa posible de acuerdo a presupuesto de la organización, porque la organización puede estar en un nivel de ventas promedio, pero por políticas organizativas no tenga un flujo de caja esperado que pueda afrontar el mencionado programa. Este sistema por lo general contempla cuatro aspectos importantes; la motivación de actuar de la forma positiva, consolidación de sólidas estructuras organizacionales, la motivación al personal a que brinden todo su potencial y el satisfacer un buen clima laboral para el desarrollo de sus actividades.

En el Indicador 2: Sanciones; En primer lugar, se conceptualiza como sanción al efecto de una actitud que condiciona a la instauración de una infracción de acuerdo a la base jurídica. De acuerdo al perfil normativo incumplido, puede traer como consecuencia sanciones ya sea de tipo penal o de tipo civil o sanciones administrativas.

En segundo lugar, la sanción es una acción formal por el cual el presidente de Estado otorga su consentimiento a un proyecto normativo se conoce como sanción. Y por extensión, también se denomina sanción al consentimiento o aprobación de un acto jurídico. En Chile, mediante la sanción, el presidente de la República da su conformidad al proyecto legislativo presentado por las respectivas Cámaras de Senadores y Diputados, para este acto el presidente cuenta con un instrumento denominado veto, con el cual tiene la facultad de vetar su proyecto de ley. En Colombia, la Corte Constitucional ha dictaminado en algunas situaciones que la emisión de un proyecto legislativo, es el acto por el cual el régimen lo aprueba y confirma su vigor y veracidad.

### III METODOLOGÍA

Aquí podemos indicar las variables utilizados para la variable 1, donde Villajuana, (2006), plantea que esta variable es parte de la administración pero que tiene una gran influencia de parte de otras ciencias, en donde la implementación, el control, así como las óptimas decisiones que incurren en las entidades para conseguir sus objetivos fundamentales. Para lo cual debe conseguir desarrollar un buen diagnóstico interno y externo, así como trazarse netas estratégicas, gestionar un buen personal y utilizar todas las herramientas necesarias para este fin.

Para la variable 2, podemos indicar que Tito, (2012) determinó que la productividad sindical es la interacción entre los ejecutivos y los colaboradores, el cual permite medir un nivel de ocupabilidad que tiene, permitiendo observar los cambios en la implementación del trabajo, la movilidad laboral, la previsión de necesidades laborales futuras, el establecimiento de políticas de desarrollo de recursos humanos, el análisis del impacto del ingreso especializado computacional en el trabajo, y la evaluación de tendencias en precios profesional, igualando las ganancias de productividad en todas las regiones..

Sabino, (2000), manifiesta que persigue: Observar el fenómeno a aprender, construir una premisa para describir el mismo, infiriendo conclusiones de enunciados más fundamentales que nuestra premisa, y verificando la realidad de las ponencias por comparación de la pericia. El procedimiento fuerza al investigador a concertar la meditación de corte racional para que formule la hipótesis con la contemplación de la verdad o momento experimental.

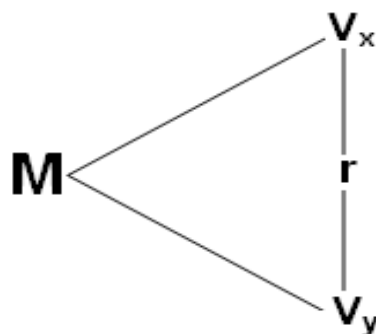
Nuestro análisis fue consistente con estos cuatro pasos porque, habiendo encontrado un problema en la entidad, proponemos la hipótesis de que había una interacción directa entre la variable 1 y la variable 2. Luego deducimos posibles resultados, los cuales pudieron ser corroborados correspondientemente.

### 3.1 Tipo y diseño de estudio

Esta petición elemental. Porque la iniciativa principal es crear y ampliar la comprensión de la interacción entre la gestión estratégica y la producción sindical. Vargas, (2010), manifestó que, no obstante que se examina un entorno específico, la investigación elemental busca soluciones válidas para cualquier contexto.

De acuerdo Hernández, (2014), exterioriza lo empírico porque la manipulación de variables no es factible, en el sentido de que tenemos que mirar los fenómenos que ocurren en su entorno natural y luego analizarlos. De naturaleza correlacional, porque el objetivo es determinar el nivel de interacción o agrupación con 2 o más consideraciones, o cambios en entornos exclusivos, con naturaleza sesgacional, en tanto los datos se recopilan en un instante, en un exclusivo espacio.

**Tabla 1 Disposición de la muestra**



- m : muestra
- v1 : gestión estratégica
- v2 : Productividad laboral
- r : reciprocidad v1 y v2

### 3.2 Variables y operacionalización

**Tabla 2: Variable 1**

Dimens.	indicador	ítem	escal. y valor.	niv. y rang.
Diagnóstico estratégico	Análisis interno	1 al 5	Escala ordinal	Inadecuada 40 a 80
	Análisis externo	6 al 10		
Metas estratégicas	Objetivos estratégicos	11 al 15	Nunca: 1	Moderada 81 a 120
	Estrategias	16 al 20		
Gestión del personal	Eficacia	21 al 25	A veces: 2	Adecuada
	Eficiencia	26 al 30		
Herramientas de gestión	Visión	31 al 32	Con frecuencia: 3	121 a 160
	Misión	33 al 34		
	Valores corporativos	35 al 36	Casi siempre: 4	Muy adecuada 161 a 200
	Reglamento Interno Plan operativo	36 al 37 38 al 40		

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3: Variable 2**

dimensiones	indicadores	ítems	escalas y valores	niveles y rangos
Perfil laboral	Competencias generales	1 al 5	Escala ord. Totalm. en desacuerd.: 1	bajo 40 a 95
	Competencias	6 al 10		
Carga laboral	Horas efectivas	11 al 15	en desacuerd: 2	medio 96 a 150
	Campo de trabajo	16 al 20		
Uso de Tecnología	Intranet	21 al 25	medianam. de acuerdo: 3	Alto 151 a 200
	Redes sociales	26 al 30		
Recompensas e incentivos	Recompensas	31 al 35	de acuerdo: 4 totalmente de acuerdo: 5	
	Sanciones	36 al 40		

Fuente: Elaboración propia



### 3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Quezada, (2010), manifiesta que la población viene hacer el conglomerado que refleja en una muestra por el cual nos va a dar el soporte necesario para nuestra indagación. La población fue tomada a 602 empleados administrativos de la entidad.

La muestra, está establecido conformada con 116 empleados administrativos de la Of. de Estad. e Inform. de la entidad.

**Tabla 4 Asignación de la población**

N	Oficina/Sub dependencia	Nª de Empleados
1	Estadística e informática	116
2	Personal y Recursos humanos	83
3	Logística	104
4	Economía y Presupuesto	98
5	Mantenimiento	175
6	Planeamiento	26
	TOTAL	602

Nota: Ficha técnica INSN.

El muestreo, se aplicó muestreo no probabilístico intencionado, por lo cual la selección de los mismos estuvo a criterio del investigador.

La selección, a efectos de tener la muestra se dispuso los criterios correspondientes, los cuales nos permitió segmentar mejor el espacio:

Los criterios para permitir la inclusión, fueron:

- a) personal administrativo en vigencia laboral no menor a 6 meses.
- b) Empleados de la Oficina de estadística de los dos turnos de trabajo.

Los Criterios de Exclusión que se tomó fueron:

- a) Personal médico o de salud
- b) Personal de seguridad

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al., (2014), manifiesta la existencia de diversas maneras de obtener información, a mérito de ello existen técnicas científicas ya establecidos

que aportan una buena performance. En nuestro trabajo se vio por conveniente la utilización que aportaba la encuesta.

Tamayo, (2003) Manifiesta que la captación de datos está vinculado al modelo de investigación y el perfil de la problemática enfocada en la misma, y para ello se **puede aplicar una de las diversas formas que se tiene.**

### **Instrumentos**

Con el fin de coleccionar documentación, en el presente estudio se entrevistó a través del formulario la variable 1 y la variable 2 para una batería de interrogantes organizadas, consistenciadas y analizadas previamente.

Esta herramienta integra en sí misma todas las tareas previas de investigación, resumiendo la contribución al marco teórico al escoger los datos correspondientes al indicador y, en consecuencia, a las variables y conceptos empleados. Sin embargo, también compendiamos los diseños específicos elegidos. Es de menester tener en cuenta que una óptima elaboración de los instrumentos trae como consecuencia una correspondencia entre los hechos observados y el marco teórico previo.

### **Tabla 5 Ficha técnica variable 1**

---

ficha técnica	
Autor: Manuel Vicuña Boby (Ajustado de Villajuana, 2010)	
Nombre: Cuestionario de gestión estratégica	
Aplicación: Individual	
Personas: Empleados administrativos	
Tiempo aprox.: 30 min.	
Objetivo de Instr.: Determinar de la variable 1 en la institución.	
Utilidad Diagnóstica: Ver el nivel de maduración de la variable 1 de la entidad.	
Ítem: Contiene 40 ítems.	
Puntuación: Escala ordinal y politómico:	
totalmente en desacuerdo	: 1
en desacuerdo	: 2

---

---

medianamente de acuerdo	:	3
de acuerdo	:	4
totalmente de acuerdo	:	5

Los pasos que se siguieron fueron: Se expenderá una hoja que contendrá 40 interrogantes, donde se establecerá la hora de inicio, así como la hora de término del proceso, considerándose un tiempo promedio de 30 minutos para el llenado correspondiente, utilizando para su llenado un lapicero de color de tinta azul.

---

**Tabla 6 Ficha de la variable 2**

---

ficha técnica		
Autor: Manuel Vicuña Boby (Ajustado de Tito, (2012))		
Nombre: Cuestionario de productividad laboral		
Aplicación: Individual		
Personas: Empleados administrativos		
Tiempo aprox.: 30 min.		
Objetivo de Instr.: Determinar de la variable 2 en la institución.		
Utilidad Diagnóstica: Ver el nivel de maduración de la variable 1 de la entidad		
Objetivo del Instrumento: Determinar de la variable 2 en la institución.		
Utilidad Diagnóstica: Observar el nivel de desarrollo de la productividad laboral en la entidad		
Ítem: Contiene 40 ítems.		
Puntuación: Escala ordinal y politómico:		
totalmente en desacuerdo	:	1
en desacuerdo	:	2
medianamente de acuerdo	:	3
de acuerdo	:	4
totalmente de acuerdo	:	5
Pasos a seguir: Se expenderá una hoja que contendrá 40 interrogantes, donde se establecerá la hora de inicio, así como la hora de término del proceso, considerándose un tiempo promedio de 30 minutos para el llenado correspondiente, utilizando para su llenado un lapicero de color de tinta azul.		

---

Esta se obtuvo a través de la opinión los doctores con la experiencia pertinente para la valoración de los mismos, como se muestra:

**Tabla 7 Validez del Cuestionario - variable 1**

grado académico	Nombres	dictamen
Doctor	Dwight Guerra Torres	acoplable

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se puede observar al docente que califico y valido el instrumento determinando su coherencia, así como su relevancia y la pertinencia correspondiente.

**Tabla 8 Validez del Cuestionario - variable 2**

grado académico	Nombres	dictamen
Doctor	Dwight Guerra Torres	Acoplable

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7; se puede observar al docente que califico y valido el instrumento determinando su coherencia, así como su relevancia y la pertinencia correspondiente.

### **Confiabilidad**

En esta prueba se tuvo como base a 18 empleados administrativos que no eran integrantes de la parte de nuestra muestra:

**Tabla 9 Cuestionario variable 1**

Variable	elementos	Coef. confiabilidad
Gestión estratégica	18	0,833

fuentes: SPSS-24

El alfa de cronbach fue 0.833, concluyéndose que el mismo es elevadamente confiable para su utilización.

**Tabla 10 Cuestionario variable 2**

Variable	elementos	Coef. confiabilidad
Productividad laboral	18	0,842

Fuente: SPSS-24

El alfa de cronbach fue 0.842, concluyéndose que el mismo es elevadamente confiable para su utilización.

### **3.5 Procedimientos**

Los procedimientos seguidos en el presente trabajo fue formular el problema, buscar el objetivo de estudio se realizado la investigación levantando información a través del instrumento de la encuesta, esta base de información se trabajó en el programa estadístico SPSS-22, quien Quezada, (2014), manifiesta que es un modelador de datos muy visual con la finalidad de crear modelos para la obtención de resultados pertinentes. Los resultados fueron sometidos al análisis, interpretación y exposición de los mismos.

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

El alfa de cronbach sigue siendo un promedio de las correlaciones entre variables incluidas en la medida. El cálculo es de dos maneras: desde la varianza (alfa de Cronbach) o a partir de la reciprocidad de los ítems (alfa estandarizada de Cronbach). Cabe señalar que estas son exégesis de la misma fórmula y pueden derivarse una de la otra y viceversa.

### **Tablas cruzadas**

Se utilizan para registrar y comprobar asociaciones entre 2 o más modificables, generalmente de carácter cualitativo (nominal u ordinal). Visualizándose aproximadamente el mismo número de mujeres y hombres que son diestras. Si el equilibrio de personas en cada pilar cambia entre hileras y viceversa, se cuenta la comunidad que está en el medio de las 2 filas cambiantes.

### **Prueba de Kolmogorov Smirnov**

Esta es una prueba de ajuste; Es decir, se basa en el nivel de consenso entre la dispersión de un conglomerado de valores de muestra (resultados supervisados, que pueden estar en una escala ordinal, de intervalo y una dispersión específica.

### **Prueba de Pearson**

Es una medida de la correspondencia interdependencia o asociación, entre cambiadores aleatorios consecutivos. La respuesta fluctúa entre -1 y +1, indicando asociación positiva o negativa.

### **3.7 Aspectos éticos**

De alguna manera desde el punto de vista teórico, se deben respetar todas las citas y fuentes referenciadas según la norma ISO: 690. Asimismo, se respetarán las indicaciones de los directores ejecutivos de las siguientes investigaciones de la carrera de Ingeniería de Sistemas. La siguiente investigación cumple con los requisitos especificados por el asesor sin afectar a ninguna otra organización. Asimismo, se cumple con los aspectos deontológicos de la universidad.

Hasta cierto estado, los puntos teóricos, se debe considerar todas las citas y fuentes citadas, deben respetarse de acuerdo con la norma ISO:690. Asimismo, se respetará cualquier referencia advertida de parte del asesor. La siguiente investigación satisface los requisitos establecidos por el consultor sin menoscabar a estudios realizados por otras instituciones.

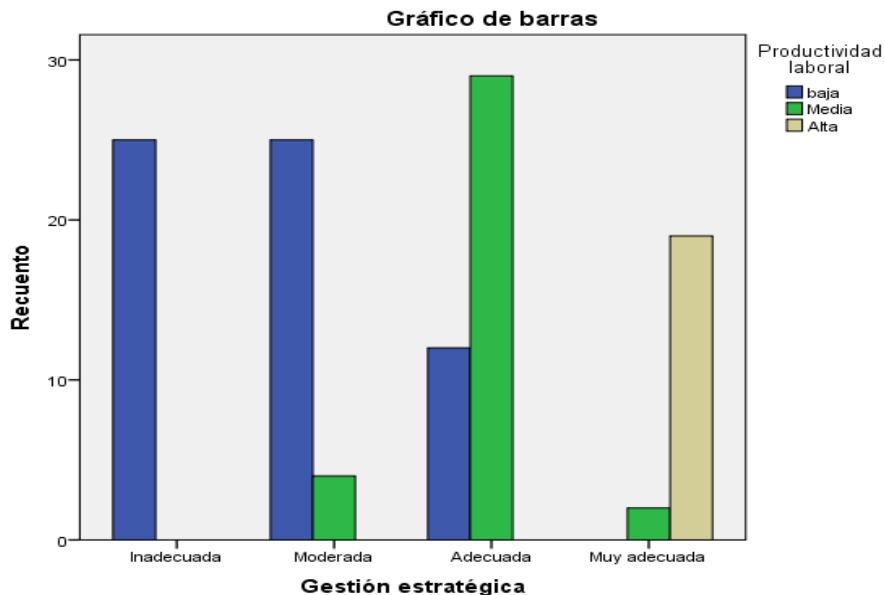
#### IV. RESULTADOS

Del análisis de la base de información obtenida se llegaron a las siguientes menciones:

**Tabla 11**

**Tabla cruzada Gestión estratégica y productividad laboral**

		Productividad laboral			Total	
		Baja	Media	Alta		
Gestión estratégica	Inadecuada	Recuento	25	0	0	25
		% dentro de la Gestión de la estrategia	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Moderada	Recuento	25	4	0	29
		% dentro de la Gestión de la estrategia	86,2%	13,8%	0,0%	100,0%
Adecuada	Recuento	12	29	0	41	
	% dentro de la Gestión de la estrategia	29,3%	70,7%	0,0%	100,0%	
Muy adecuada	Recuento	0	2	19	21	
	% dentro de la Gestión de la estrategia	0,0%	9,5%	90,5%	100,0%	
Total	Recuento	62	35	19	116	
	% dentro de la Gestión de la estrategia	53,4%	30,2%	16,4%	100,0%	



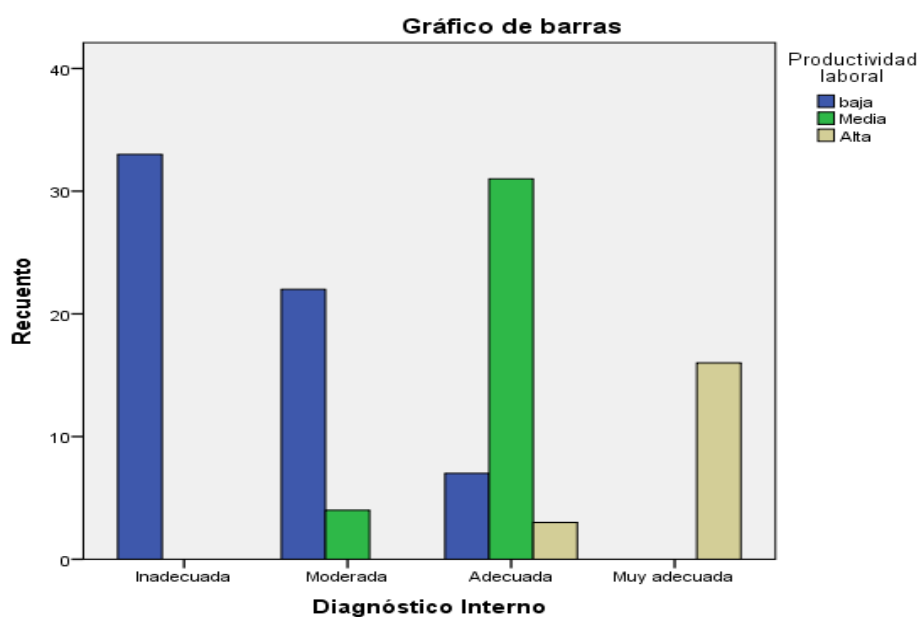
**Figura 1 Barra de las variables entre gestión estratégica y la segunda variable**

Tabla 11 y con la figura 1, los empleados administrativos con la gestión estratégica inadecuada el 100% presenta una baja productividad laboral. Asimismo, de los empleados con gestión estratégica moderada el 82,6% presenta una producción baja y un 13,8% una producción laboral media. También tenemos que de los empleados con gestión estratégica adecuada el 29,3% presentan una producción laboral baja y el 70.7% presentan una producción media. Finalmente, de los empleados con gestión estratégica Muy adecuada el 90.5% presentan una producción laboral alta y un 9.5% una producción laboral media.

**Tabla 12**

**Tabla cruzada Diagnóstico Interno y productividad laboral**

			Productividad laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Diagnóstico Interno	Inadecuada	Recuento	33	0	0	33
		% dentro de Diagnóstico Interno	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Moderada	Recuento	22	4	0	26
		% dentro de Diagnóstico Interno	84,6%	15,4%	0,0%	100,0%
	Adecuada	Recuento	7	31	3	41
		% dentro de Diagnóstico Interno	17,1%	75,6%	7,3%	100,0%
	Muy adecuada	Recuento	0	0	16	16
		% dentro de Diagnóstico Interno	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	62	35	19	116
		% dentro de Diagnóstico Interno	53,4%	30,2%	16,4%	100,0%



**Figura 2 - Barras agrupadas de diagnóstico interno y productividad laboral**

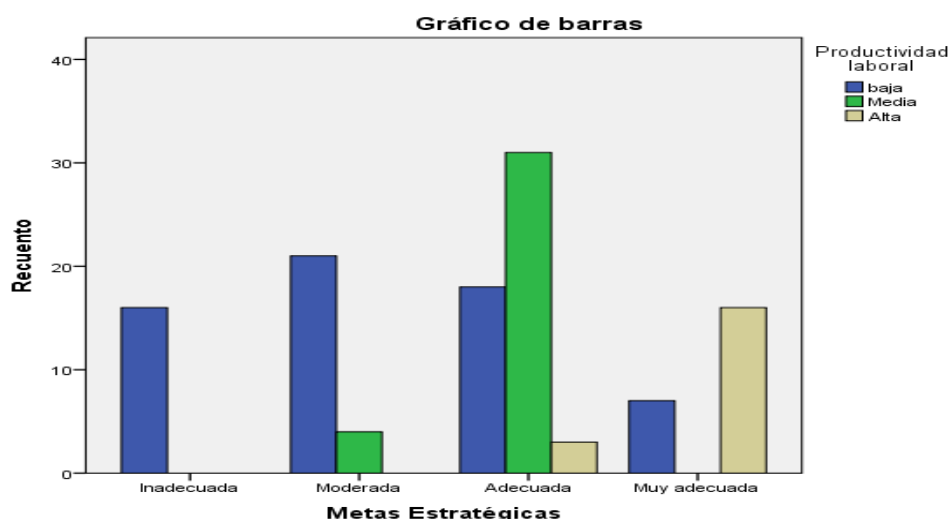


Tabla 12 y con la figura 2, los empleados administrativos con diagnóstico interno inadecuada el 100% presenta una baja productividad laboral. Asimismo, de los empleados con diagnóstico interno moderada el 84,6% presenta una productividad baja y un 15,4% una productividad laboral media. También tenemos que de los empleados con diagnóstico interno adecuada el 17,1% presenta una productividad laboral media y un 75,6% una producción media y un 7,3% un a productividad laboral alta. Finalmente, de los empleados con diagnóstico interno Muy adecuada el 100% presenta una productividad laboral alta.

**Tabla 11 Productividad Laboral y Metas Estratégicas**

*Tabla cruzada Productividad Laboral y Metas Estratégicas*

			Productividad Laboral			Total
			baja	Media	Alta	
Metas Estratégicas	Inadecuada	Recuento	16	0	0	16
		% dentro de Metas Estratégicas	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Moderada	Recuento	21	4	0	25
		% dentro de Metas Estratégicas	84,0%	16,0%	0,0%	100,0%
	Adecuada	Recuento	18	31	3	52
		% dentro de Metas Estratégicas	34,6%	59,6%	5,8%	100,0%
	Muy adecuada	Recuento	7	0	16	23
		% dentro de Metas Estratégicas	30,4%	0,0%	69,6%	100,0%
Total		Recuento	62	35	19	116
		% dentro de Metas Estratégicas	53,4%	30,2%	16,4%	100,0%



**Figura 3 Barras agrupadas de las variables metas estratégicas y productividad laboral**

Tabla 13 y figura 3, empleados administrativos con metas estratégicas inadecuada el 100% presenta una baja productividad laboral. Asimismo, de los empleados con metas estratégicas moderada el 84,0% presenta una productividad baja y un 16,0% una productividad laboral media. También tenemos que de los empleados con metas estratégicas adecuadas el 34,6% presenta una productividad laboral baja 59,6% una productividad laboral media 5,8% una productividad laboral alta. Finalmente, de los empleados con metas estratégicas Muy adecuadas el 34,8% presenta una productividad laboral baja y un 69,6 una productividad laboral alta.

**Tabla 12 Tabla cruzada Productividad Laboral y herramientas de gestión**

*Tabla cruzada Productividad Laboral y herramientas de gestión*

		Productividad Laboral				
		baja	Media	alta	total	
herramientas de gestión	Inadecuada	Recuento	12	1	7	20
		% dentro de herramientas de gestión	60,0%	5,0%	35,0%	100,0%
	Moderada	Recuento	38	4	0	42
		% dentro de herramientas de gestión	90,5%	9,5%	0,0%	100,0%
Adecuada	Recuento	12	29	0	41	
	% dentro de herramientas de gestión	29,3%	70,7%	0,0%	100,0%	
Muy adecuada	Recuento	0	1	12	13	
	% dentro de herramientas de gestión	0,0%	7,7%	92,3%	100,0%	
Total		Recuento	62	35	19	116
		% dentro de herramientas de gestión	53,4%	30,2%	16,4%	100,0%

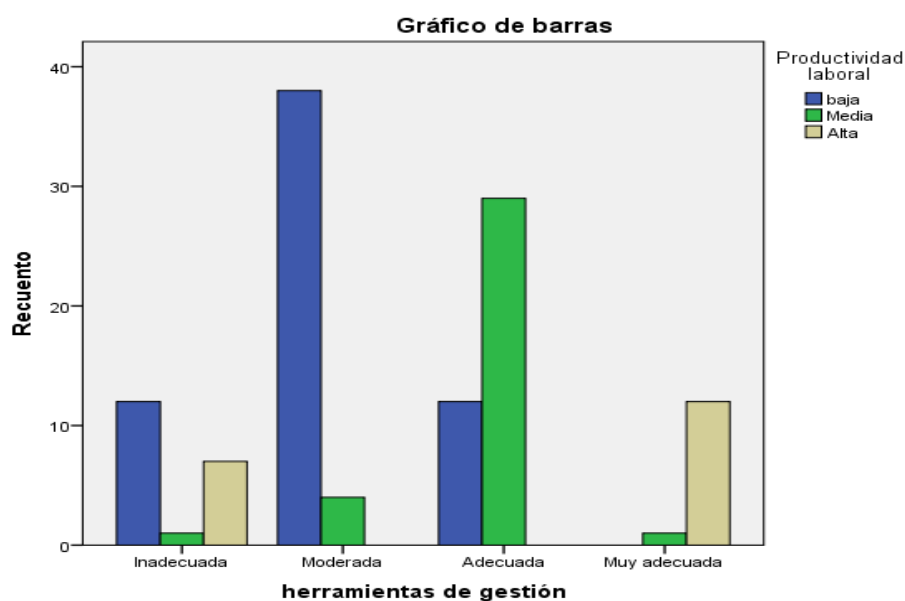


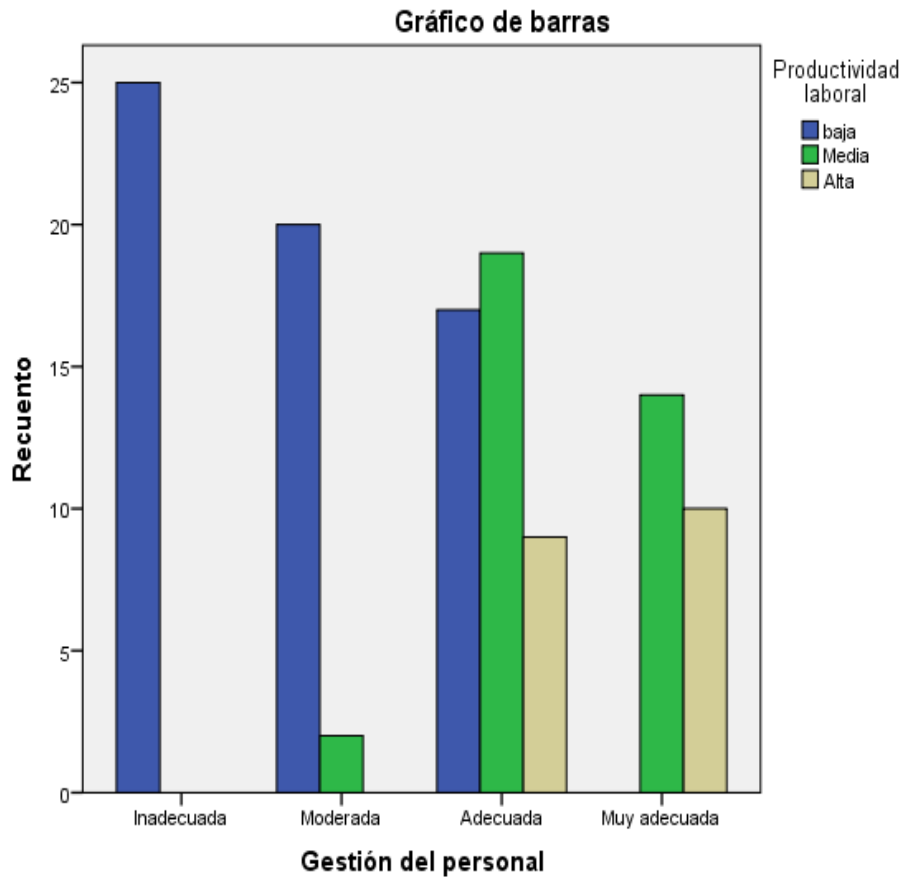
Figura 4 Barras agrupadas de las variables herramientas de gestión y productividad laboral

tabla 14 y figura 4, los empleados administrativos con herramientas de gestión inadecuada el 60,0% presenta una baja productividad laboral el 5,0% una productividad laboral media y el 35,0% una productividad laboral alta. Asimismo, de los empleados con herramientas de gestión moderada el 90,5% presenta una productividad laboral baja y un 9,5% una productividad laboral media. También tenemos que de los empleados con herramientas de gestión adecuada el 29,3% presenta una productividad laboral baja y un 70,7% una productividad laboral media. Finalmente, de los empleados con herramientas de gestión Muy adecuada el 7,7% presenta una productividad laboral media y 92,3% una productividad laboral alta.

**Tabla 15 Tabla cruzada Gestión del personal y productividad laboral**

*Tabla cruzada Gestión del personal y productividad laboral*

				Productividad laboral			
				baja	Media	Alta	Total
Gestión del personal	Inadecuada	Recuento	de gestión personal	25	0	0	25
		% dentro	de gestión personal	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Moderada	Recuento	de gestión personal	20	2	0	22
		% dentro	de gestión personal	90,9%	9,1%	0,0%	100,0%
Adecuada	Recuento	de gestión personal	17	19	9	45	
	% dentro	de gestión personal	37,8%	42,2%	20,0%	100,0%	
Muy adecuada	Recuento	de gestión personal	0	14	10	24	
	% dentro	de gestión personal	0,0%	58,3%	41,7%	100,0%	
Total	Recuento	de gestión personal	62	35	19	116	
	% dentro	de gestión personal	53,4%	30,2%	16,4%	100,0%	



**Figura 5 Barras agrupadas de las variables gestión del personal y productividad laboral**

Tabla 15 y figura 5, observamos los empleados administrativos con gestión del personal inadecuada el 100% presenta una baja productividad laboral. Asimismo, de los empleados con gestión del personal moderada el 90,9% presenta una productividad baja y un 9,1% una productividad laboral media. También tenemos que de los empleados con gestión del personal adecuada el 37,8% presenta una productividad laboral baja 42,2% una productividad laboral media 20,0% una productividad laboral alta. Finalmente, de los empleados con gestión del personal Muy adecuadas el 58,3% presenta una productividad laboral media y un 41,7% una productividad laboral alta.

**Tabla 16 Prueba de Kolmogorov Smirnov**

	kolmogorov-smirnov		
	Estad.	gl	Sig.
gestión estratégica	,587	116	,143
Productividad laboral	,520	116	,121

En el punto de importancia que se obtuvo de la variable 1 fue de 0.143 y el punto de importancia de la variable 2 se obtuvo 0.121, siendo superiores al valor alfa 0,05. Los datos obtenidos tienden a la normalidad, con la utilización de los estadísticos paramétricos, como el de Pearson.

### **Prueba de hipótesis**

La contrastación de la hipótesis se basó en la aplicación del estadístico de Pearson y con el aplicativo informático Spss-24.

### **Hipótesis general**

Ho: No existe relación directa entre la gestión estratégica y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

Ha: Existe relación directa entre la gestión estratégica y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

**Tabla 17 Prueba de hipótesis general**

*Coefficiente de correlación de Pearson*

			gestión estratégica	Productivida d laboral
Pearson	Gestión estratégica	Coef. de correlac.	1.000	.421**
		sig. Bilat.	.	.000
		N	116	116
	Productividad laboral	Coef. de correlac.	.421**	1.000
		sig. Bilat.	.000	
		N	116	116

Tabla 17 el coeficiente de Pearson tiene un valor 0.421 con las pruebas de significancias de 0.05 de margen de error, entre la variable 1 y la variable 2. Se concluye que hay correspondencia positiva moderadamente. En esta prueba se tiene el criterio analítico siguiente:

- El P Valor es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula.
- El P Valor es menor al 5% se acepta la hipótesis alterna.

Al ser el P Valor 0.000 menor al valor al 5%, se rechaza la hipótesis nula y consiguientemente se acepta la hipótesis alterna. Existiendo correspondencia directa entre la gestión estratégica y la productividad laboral de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

### **Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub> No existe correspondencia evidente entre el diagnóstico interno y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

H<sub>a</sub>: Existe correspondencia evidente entre el diagnóstico interno y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

**Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 1***Coeficiente de correlación de Pearson hipótesis específica 1*

			Diagnóstico interno	Productividad ad laboral
Pearson	Diagnóstico interno	Coef. de correl. sig. Bilat. N	1.000 116	,402** 116
	Productividad laboral	Coef. de correlac. sig. Bilat. N	,402** .000 116	1.000 116

Tabla 18 el coeficiente de Pearson tiene un valor 0.402 con las pruebas de significancias de 0.05 de margen de error, entre el diagnóstico interno y productividad laboral. Se concluye que hay correspondencia positiva moderadamente. En esta prueba se tiene el criterio analítico siguiente:

- El P Valor es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula.
- El P Valor es menor al 5% se acepta la hipótesis alterna.

Al ser el P Valor 0.000 menor al valor al 5%, se rechaza la hipótesis nula y consiguientemente se acepta la hipótesis alterna. Existiendo correspondencia directa entre el diagnóstico interno y productividad laboral. de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

### **Hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe correspondencia evidente entre las metas estratégicas y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

H<sub>a</sub>: Existe correspondencia evidente entre las metas estratégicas y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

## Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 2

*Coeficiente de Pearson de la hipótesis específica 2*

			Metas estratégicas	Productivid ad laboral
Pearson	Metas estratégicas	Coef. de correl.	1.000	,486**
		sig. bilat.		,000
		N	116	116
	Productividad laboral	Coef. de correl.	,486**	1.000
		sig. bilat.	.000	
		N	116	116

Tabla 19 el coeficiente de Pearson tiene un valor 0.402 con las pruebas de significancias de 0.05 de margen de error, entre las metas estratégicas y productividad laboral. Se concluye que hay correspondencia positiva moderadamente. En esta prueba se tiene el criterio analítico siguiente:

- El P Valor es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula.
- El P Valor es menor al 5% se acepta la hipótesis alterna.

Al ser el P Valor 0.000 menor al valor al 5%, se rechaza la hipótesis nula y consiguientemente se acepta la hipótesis alterna. Existiendo correspondencia directa entre las metas estratégicas y productividad laboral. de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe correspondencia evidente entre gestión del personal y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

H<sub>a</sub>: Existe correspondencia evidente entre gestión del personal y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.



### Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 3

*Coefficiente de Pearson de la hipótesis específica 3*

			Gestión del personal	Productividad laboral
Pearson	Gestión del personal	Coef. correl.	1,000	,453**
		sig. bilat.		.000
		N	116	116
	Productividad laboral	Coef. Correl.	,453**	1.000
		sig. bilat.	.000	
		N	116	116

Tabla 20 el coeficiente de Pearson tiene un valor 0.453 con las pruebas de significancias de 0.05 de margen de error, entre las metas estratégicas y productividad laboral. Se concluye que hay correspondencia positiva moderadamente. En esta prueba se tiene el criterio analítico siguiente:

- El P Valor es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula.
- El P Valor es menor al 5% se acepta la hipótesis alterna.

Al ser el P Valor 0.000 menor al valor al 5%, se rechaza la hipótesis nula y consiguientemente se acepta la hipótesis alterna. Existiendo correspondencia directa entre gestión del personal y la productividad laboral. de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

#### **Hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe correspondencia evidente entre herramientas de gestión y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

H<sub>a</sub>: Existe correspondencia evidente entre herramientas de gestión y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

## Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 4

### *Coeficiente de Pearson de la hipótesis específica 4*

			Herramientas de gestión	Productividad laboral
Pearson	Herramientas de gestión	coefic. correl.	1,000	,439**
		sig. bilat.		,000
		N	116	116
	Productividad laboral	Coefic. correl.	,439**	1.000
		sig. bilat.	.000	
		N	116	116

Tabla 21 el coeficiente de Pearson tiene un valor 0.439 con las pruebas de significancias de 0.05 de margen de error, entre las metas estratégicas y productividad laboral. Se concluye que hay correspondencia positiva moderadamente. En esta prueba se tiene el criterio analítico siguiente:

- El P Valor es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula.
- El P Valor es menor al 5% se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados muestran que el P valor (0,000) es menor al valor  $\alpha$  (0,05), por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Es decir, existe relación directa entre herramientas de gestión y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

Al ser el P Valor 0.000 menor al valor al 5%, se rechaza la hipótesis nula y consiguientemente se acepta la hipótesis alterna. Existiendo correspondencia directa entre herramientas de gestión y la productividad laboral de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

### **Hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe correspondencia evidente entre herramientas de gestión y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

Ha: Existe correspondencia evidente entre herramientas de gestión y la productividad laboral en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017.

## V DISCUSIÓN

Este estudio cuenta con la validación correspondientes de sus instrumentos por expertos en investigación y con altos niveles de fiabilidad tal como muestra el estadístico de cronbach, de resultado de 0.833 para la gestión estratégica y 0,842 a un resultado de productividad laboral.

En base a la correspondencia de la gestión estratégica y la productividad laboral, descubrimos que los encuestados perciben una gestión estratégica inadecuada también perciben una productividad baja. Esto debido a sus bajas expectativas laborales, es decir sólo cumple con sus horas de trabajo. Mientras que del total de los encuestados que perciben una gestión estratégica muy adecuada el 90,5% perciben que los empleados administrativos muestran una productividad alta. Los que se encuentran en este rubro son aquellos empleados que participan activamente de la planificación y son aquellos que se sienten parte de la institución, comparten metas y objetivos afines. Aguirre (2014), en una investigación similar, encuentra un alto porcentaje de los encuestados que participa de la planificación estratégica en las instituciones muestran una mayor productividad en las tareas comunes de la organización y aquellos que se mantienen ajenos a estas etapas de organización institucional no se sienten parte de ella, mostrando una productividad laboral media o baja. En este estudio también se muestra un resultado de correlación de 0,655 y un p valor de 0,000, resultados muy similares a los que hemos obtenido en nuestro estudio.

El gobierno estratégico es una transformación que le permite a las entidades establecer metas claras y utilizar diversas herramientas estratégicas para la consecución de estas. Para Arellano, (2012), la gestión estratégica es un proceso sistémico que permite a las diferentes oficinas de las entidades en las que apuntala sus recursos con la finalidad de inducir los cambios trascendentales para tener una gran performance y en la competencia de su sector económico con la intencionalidad de fijarse dentro del rubro de atención. El autor intenta explicar cómo la gestión estratégica se aplica en procesos en la búsqueda del logro de metas institucionales que están muy ligadas a los valores y misión de las entidades.

Por otro lado, Tito, (2012) manifiesta que la productividad laboral como sistema de producción y es desdeñable medir esta relación entre insumos y productos. En cuanto a la relación entre el diagnóstico interno y la productividad se visualizan entre los rendimientos más sobresaliente de la tabla 9, de los encuestados que perciben un diagnóstico interno inadecuado la gran mayoría percibe también una productividad baja. Esto se traduce en que los empleados administrativos que no participan del proceso diagnóstico permanente de la institución, no llegan a conocer sus falencias y realizan sus tareas a medias. Mientras que de los encuestados que perciben un diagnóstico estratégico adecuado, la mitad de ellos perciben una productividad media t muy poca productividad alta. Lo cual evidencia que no sólo basta hacer un diagnóstico interno, sino cumplir con la propuesta de intervención o planes de mejora. Jaén (2010) en su estudio sobre predicciones de la productividad, se da en base al acicate y participación permanente en las decisiones institucionales. Lo cual clarifica un tanto nuestros resultados, puesto que los empleados que manifiestan sentirse parte de la institución y participar activamente de ella, muestran índices más altos de productividad.

Un diagnóstico estratégico serio y con participación de todos los integrantes posibilita mayor cohesión y producción laboral Marcillo, (2014), en las metas estratégicas y la productividad laboral, descubrimos del total de las personas en estudio perciben metas estratégicas inadecuadas, la gran mayoría percibe una productividad baja. Mientras que del total de los encuestados que perciben metas estratégicas muy adecuadas el 34,6% percibe una productividad baja y un 69,9% percibe una productividad laboral alta. Estos resultados muestran una polaridad de opiniones. Mientras que por un lado manifiestan sentirse parte de las metas estratégicas de la institución, por otro lado, se muestra un poco intencionalidad de mejorar la productividad. Quichca, (2012) en su estudio gestión administrativa evidenció un concatenamiento entre el desempeño y la gestión, con un P valor de 0,000. También se encontró que un gran porcentaje de los doce antes mejorar su desempeño y productividad cuando las metas estrategias estaban bien direccionadas. Por otro lado, Tito, (2012), manifiesta en base a su estudio donde describe como cada uno de los procesos de la gestión va encaminando una mejor

productividad. Se encuentra un gran porcentaje de encuestados que manifiestan sentirse identificados con su institución cuando se comparte el ideal de alcanzar las metas. En todos estos estudios se plantea una necesidad de identificarse con los objetivos estratégicos de la institución. Para García (2015) Los objetivos organizacionales son una combinación de la visión y misión en cierta forma, es decir, las metas que la organización debe alcanzar. Estas metas deben ser conocidas por todos los que trabajan en la entidad, teniendo en cuenta la dirección en la que se mueve la entidad, y esto se verá reflejado en resultados concretos dentro del plazo establecido.

Finalmente, la vinculación de las herramientas de las dos variables, encontramos más equilibrio de la percepción de opiniones, mientras que por un lado existe un 60% de encuestados que perciben el poco uso de las herramientas de gestión existe un 92,3% de percepción alta de productividad gracias al uso de las herramientas de gestión. Teniendo similitud con lo indicado por Vásquez (2012), Gestión organizacional y productividad laboral, donde el 44% opina que una gestión de alto nivel mejora notablemente los procesos de productividad y un 36% manifiesta que la diligencia sistémica promueve y motiva el rendimiento ocupacional. Uno de las mediciones de una buena productividad laboral es el perfil profesional. Por lo que Villajuana y Ríos manifiesta que, un perfil de carrera es una reseña básica para los empleados profesionales. Primero, guía el proceso de aprendizaje al especificar las habilidades que desarrollarán los estudiantes. En segundo lugar, es una fuente clave para identificar condiciones problemáticas que enfrentan los técnicos en su quehacer diario, que los docentes utilizarán para desarrollar estrategias de enseñanza y aprendizaje que se desarrollarán en diferentes módulos de formación.

Al realizar esta investigación nos hemos encontrados con varias aristas, como por ejemplo si la gestión percibida por los empleados será similar a la percepción de los funcionarios o gerentes de la entidad. También sí la productividad laboral percibida por el empleado administrativo se traduce en la verdadera productividad en la institución. Estos son materia de estudio para otras investigaciones. Asimismo, hemos encontrado antecedentes que abordan la gestión desde

diferentes ámbitos como la diligencia por procesos, la diligencia por dominio, la diligencia organizacional entre otras. Lo cual le da un fuerte soporte teórico a nuestra investigación y nos ha permitido indagar con mayor profundidad el campo de la gestión institucional. Consideramos también, que este estudio muestra grandes aportes para mejorar planes estratégicos y de gestión del personal.

## **VI CONCLUSIONES**

### **Primera**

Los resultados nos muestran la existencia de una relación directa y positiva, así como moderada entre la variable 1 y la variable 2, en los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017. Obteniéndose una reciprocidad de 0,421 y un p valor de 0,000.

### **Segunda**

Los resultados nos muestran la existencia de una relación directa positiva, así como moderada entre diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los empleados administrativos de la entidad, Lima 2017. Obteniéndose una reciprocidad de 0,402 y un p valor de 0,000.

### **Tercera**

Los resultados nos muestran la existencia de una relación directa y positiva, así como moderada entre metas estratégicas y la productividad laboral en los empleados administrativos de la entidad, Lima 2017. Obteniéndose una reciprocidad de 0,486 y un p valor de 0,000.

### **Cuarta**

Los resultados nos muestran la existencia de una relación directa y positiva, así como moderada entre gestión del personal y la productividad laboral en los empleados administrativos de la entidad, Lima 2017. Obteniéndose una reciprocidad de 0,453 y un p valor de 0,000.

### **Quinta**

Los resultados nos muestran la existencia de una relación directa y positiva, así como moderada entre herramientas de gestión y la productividad laboral en los empleados administrativos de la entidad, Lima 2017. Obteniéndose una reciprocidad de 0,439 y un p valor de 0,000.



## **VII RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Al secretario general del Ministerio de Salud gestione la derivación correspondiente, la difusión de los hallazgos del presente estudio y se puedan a replicar a otras instituciones hospitalarias para tomar medidas estratégicas que favorezcan los servicios administrativos.

### **Segunda**

Al director de la Entidad para programar un seminario con todos los empleados del centro hospitalario sobre la investigación realizada en esta institución y así poder recoger impresiones e ideas para la mejora continua del servicio.

### **Tercera**

Al jefe de la oficina responsable de la intervención para organizar una charla con todos los empleados administrativos de esta área para socializar los resultados obtenidos en esta investigación y recoger impresiones e ideas con la intencionalidad de cumplir con el ciclo de Demming en la búsqueda de la mejora continua de esta institución.

## REFERENCIAS

- Aguirre de León, H. (2014). *Planeación Estratégica y Productividad Laboral (Estudio realizado en Hotel del Campo Quetzaltenango)* [Título de licenciado]. Universidad Rafael Saldívar.
- Arellano Gault, David. (2012). *Gestión estratégica para el sector público. Del pensamiento estratégico al cambio organizacional*. FCE - Fondo de Cultura Económica.  
[https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/gestion\\_estrategica\\_para\\_el\\_sector\\_publi.pdf](https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2019/08/gestion_estrategica_para_el_sector_publi.pdf)
- Bravo Carrasco, J. (2009). *Gestión de Procesos* (Editorial Evolución S.A., Ed.; Tercera). <https://www.evolucion.cl/>
- Bustamante Vélez, R. E. (2008). Ensayo sobre el Libro "Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI" y el documento "Visión Colombia 2019. *Ensayo Sobre El Libro "Desafíos de La Gerencia Para El Siglo XXI" de Peter Drucker, 1*. [www.gestionyconocimiento.com](http://www.gestionyconocimiento.com)
- del Prado, L. (1998). *Dirección Estratégica*. <file:///C:/Users/Manuel/Downloads/DIRECCI%C3%93N%20ESTRAT%C3%89GICA.pdf>
- Dentzel, Z. (2014, March 1). El Impacto de Internet en la Vida Diaria. *19 ensayos Fundamentales Sobre Cómo Internet Está Cambiando Nuestras Vidas, 22*. <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2014/03/BBVA-OpenMind-El-impacto-de-internet-en-la-vida-diaria-Zaryn-Dentzel.pdf.pdf>
- Enrique Benjamin, F. (2017). *Auditoría Administrativa, Gestión Estratégica del Cambio* (P. M. Guerrero Rosas, Ed.; Segunda). <https://www.researchgate.net/publication/325551815>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGRAW W\_HILL Interamericana Editores S.A., Ed.; Sexta Edición).
- Hill, C. W. L. H., & Jones, G. R. (2011). *Administración estratégica: Un enfoque integral* (Novena edición). <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/dedf2b5fa50a2747a702bd8121c4f08e.pdf>

- Jaén Díaz, Marian. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>
- Julca Maldonado, F., & Julca Abril, A. (2017). *La desinformación en las redes sociales y su influencia en los jóvenes del siglo XXI, una mirada desde la academia*. 10.
- Marcillo Merino, N. (2014). *Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos autónomos del Sur de Manabi* [Tesis para Obtener el Grado de Doctor]. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Parada, P., & Planellas, M. (2012). *¿Qué es Estrategia Corporativa?* [http://iidee.net/archivos/P%20PARADA/ID015%20Estrategia%20Corporativa%20completo%20esade%20HDBR%20ESADE%201 \[1\].pdf](http://iidee.net/archivos/P%20PARADA/ID015%20Estrategia%20Corporativa%20completo%20esade%20HDBR%20ESADE%201%201.pdf)
- Quezada Lucio, Nel. (2010). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación* (Primera edición). Empresa Editora Macro.
- Quezada Lucio, Nel. (2014). *Estadística con SPSS 22* (Primera Edición). Empresa Editora MACRO.
- Quichca Torres, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de* [Magister]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sabino, C. (2000). *El proceso de investigación* (Primera edición). Editorial Lumen.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica* (Limusa, Ed.; Cuarta edición). [www.noriega.com.mx](http://www.noriega.com.mx)
- Tito Huamani, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas, Universidad Mayor de San Marcos]. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3155/Tito\\_hp%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3155/Tito_hp%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Varela Baéz, C. (2014). *Influencia de la informática educativa en la percepción visomotora de las personas con Síndrome de Down* [Tesis para Optar el Grado

de Doctor en Educación, Universidad de Granada].  
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32093/21859127.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Cordero, Z. R. (2010). *La investigación aplicada, una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. 12.

Vásquez Paucar, M. (2012). *Modelo de Gestión Organizacional para Mejorar la Productividad Laboral en los Colegios de la Zona Sur de Manabí* [Tesis para optar el Grado de Doctor en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego].

[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/796/1/V%c3%81SQUEZ\\_MARIBEL\\_GESTI%c3%93N\\_ORGANIZACIONAL\\_SUR%20MANAB%c3%8d.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/796/1/V%c3%81SQUEZ_MARIBEL_GESTI%c3%93N_ORGANIZACIONAL_SUR%20MANAB%c3%8d.pdf)

Villajuana, C. (2006). *Gestión Estratégica Integral* (Villajuana Consultores, Ed.; 3rd ed.).

## ANEXOS

### Anexo N° 1 Tabla de operacionalización de Variables

#### Variable 1

Dimens.	indicador	ítem	escal. y valor.	niv. y rang.
Diagnóstico estratégico	Análisis interno	1 al 5	Escala ordinal	Inadecuada 40 a 80
	Análisis externo	6 al 10		
Metas estratégicas	Objetivos estratégicos	11 al 15	Nunca: 1	Moderada 81 a 120
	Estrategias	16 al 20		
Gestión del personal	Eficacia	21 al 25	A veces: 2	Adecuada
	Eficiencia	26 al 30		
Herramientas de gestión	Visión	31 al 32	Con frecuencia: 3	121 a 160
	Misión	33 al 34		
	Valores corporativos	35 al 36	Casi siempre: 4	Muy adecuada 161 a 200
	Reglamento Interno	36 al 37		
Plan operativo	38 al 40			

Fuente: Elaboración propia

#### Variable 2

dimensiones	indicadores	ítems	escalas y valores	niveles y rangos
Perfil laboral	Competencias generales	1 al 5	Escala ord.	
	Competencias	6 al 10		
Carga laboral	Horas efectivas	11 al 15	Totalm. en desacuerd.: 1	bajo 40 a 95
	Campo de trabajo	16 al 20	en desacuerd: 2	
Uso de Tecnología	Intranet	21 al 25	medianam. de acuerdo: 3	medio 96 a 150
	Redes sociales	26 al 30	de acuerdo: 4	
Recompensas e incentivos	Recompensas	31 al 35	totalmente de acuerdo: 5	Alto 151 a 200
	Sanciones	36 al 40		

Fuente: Elaboración propia

## Anexo N° 2 Instrumento de Recoleccion de Datos

### Cuestionario Variable 1

#### CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA

Estimado empleado, a continuación, le planteamos una serie de preguntas referidas a la productividad laboral en esta institución. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca: 1

A veces. 2

Con frecuencia: 3

Casi siempre: 4

Siempre: 5

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

<b>N</b>	<b>Dimensión 1: Diagnóstico Estratégico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La institución promueve el autodiagnóstico en los empleados.					
2	La gerencia solicita el aporte de los empleados en la problemática interna institucional.					
3	La gerencia solicita información permanente sobre la aplicación de planes institucionales.					
4	La institución identifica la eficacia de cada uno de sus empleados.					
5	Los empleados están comprometidos con el plan estratégico de la institución.					
6	Los usuarios externos reconocen la buena atención.					
7	La gerencia recoge las recomendaciones de usuario externo.					
8	Se escucha muchos reclamos del servicio prestado por la institución.					
9	La atención es eficiente en la institución.					
10	La gerencia evalúa permanentemente las mejoras de la institución.					
	<b>Dimensión: 2: Metas estratégicas</b>					
11	La gerencia comparte los objetivos a alcanzar con todos los empleados.					

<b>N</b>	<b>Dimensión 1: Diagnóstico Estratégico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Los empleados se sienten comprometidos con las metas institucionales.					
13	Los empleados se sienten parte del crecimiento de la institución.					
14	Los empleados reconocen los objetivos institucionales durante la labor.					
15	Los empleados reconocen día a día las metas institucionales.					
16	Los empleados participan en la solución de problemas generados a nivel institucional.					
17	Los empleados participan en algunas decisiones de solución de problemas institucionales.					
18	La gerencia utiliza permanente estrategias para mejorar el servicio prestado por la institución.					
19	Las estrategias planteadas por la institución son claras y sencillas de interpretar.					
20	Las tareas plantadas van en dirección con los objetivos estratégicos institucionales.					
<b>Dimensión 3: Gestión del personal</b>						
21	El personal administrativo sólo realiza las tareas programadas.					
22	Cada empleado reconoce su labor.					
23	La gerencia incentiva al empleado que produce.					
24	Los empleados se sienten cómodos en su puesto de trabajo.					
25	Se reconoce públicamente la buena labor del empleado.					
26	Todos los empleados cumplen a cabalidad su trabajo diario.					
27	Los usuarios externos se identifican con la labor de los empleados.					
28	La gerencia motiva permanentemente al personal.					
29	La gerencia realiza actividades de sensibilización laboral.					
30	La gerencia capacita permanentemente al personal de la institución.					
<b>Dimensión 4: Herramientas de gestión</b>						
31	Los empleados reconocen la visión institucional.					
32	Los empleados relacionen su labor con la misión institucional.					

<b>N</b>	<b>Dimensión 1: Diagnóstico Estratégico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
33	El sueño de la institución es el sueño de los empleados.					
34	Se observa una permanente práctica de los valores corporativos.					
35	Los empleados asumen permanentemente la responsabilidad social.					
36	Todos los empleados acatan las normas del reglamento interno.					
37	La gerencia promueve la práctica del reglamento interno.					
38	Los empleados reconocen el plan operativo de la institución.					
39	El plan operativo muestra logros alcanzables.					
40	Siempre se cumplen los programas del plan operativo.					



## CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado empleado, a continuación, le planteamos una serie de preguntas referidas a la productividad laboral en esta institución. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo: 1

En desacuerdo: 2

Medianamente de acuerdo: 3

De acuerdo: 4

Totalmente de acuerdo: 5

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

N	Dimensión 1: Perfil laboral	1	2	3	4	5
1	El empleado debe ser proactivo en su actuación laboral.					
2	Los empleados demuestran una buena comunicación.					
3	El clima laboral es muy estable en la institución.					
4	Los empleados saben trabajar en equipo.					
5	La comunicación es fluida entre los empleados y los usuarios externos.					
6	Los empleados muestran mucha flexibilidad con el trabajo.					
7	La coordinación es permanente entre los empleados.					
8	Los empleados evidencian toma de decisiones en situaciones laborales.					
9	Los empleados reconocen su trabajo como elemento vital para la institución.					
10	Los empleados demuestran permanentemente responsabilidad y solidaridad en las tareas.					
	<b>Dimensión 2: Carga laboral</b>					
11	Los empleados cumplen rígidamente el horario establecido.					
12	La hora efectiva implica trabajo productivo más no de presencia.					

<b>N</b>	<b>Dimensión 1: Perfil laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Todos los empleados tienen la misma disposición de trabajo					
14	Las horas efectivas son supervisadas por los jefes de área o gerentes.					
15	Las horas efectivas son establecidas por la gerencia sin consulta con los empleados.					
16	Todos los empleados rotan en sus puestos de trabajo.					
17	Cada empleado está en su puesto de trabajo según su especialidad.					
18	Los espacios de trabajo cuentan con la infraestructura adecuada.					
19	Existe una comunicación fluida entre los empleados en sus espacios de trabajo.					
20	Los campos de trabajo tienen la misma jerarquía en la institución.					
	<b>Dimensión 3: Uso de tecnología</b>					
21	El sistema interno de comunicación es muy sofisticado (Intranet).					
22	Todos los empleados tienen acceso a la plataforma de comunicación interna.					
23	Todos los empleados utilizan disciplinadamente el sistema de comunicación interna.					
24	La información de los usuarios externos se procesa a través de la plataforma de comunicación interna.					
25	La plataforma de comunicación presenta herramientas de fácil utilización.					
26	Todos los empleados de la institución tienen correo electrónico habilitado.					
27	El otro canal de mayor comunicación entre empleados es el FACEBOOCK.					
28	El mayor canal de comunicación tecnológico utilizado por los empleados es el celular.					
29	No se permite el uso de celulares en la institución en horas de trabajo.					
30	Todos los empleados cuentan con correos electrónicos corporativos.					
	<b>Dimensión 4: recompensas y sanciones</b>					
31	La institución reconoce las horas extras de manera económica.					
32	Todos los empleados tienen la misma oportunidad de ser seleccionados para las horas extras pagadas.					

N	Dimensión 1: Perfil laboral	1	2	3	4	5
33	El reconocimiento al buen desempeño es permanente de parte de la gerencia.					
34	Los reconocimientos al buen desempeño sirven para la promoción a otros puestos de trabajo.					
35	Sólo se trabaja un máximo de 40 horas semanales.					
36	Las tardanzas se descuentan y no se recuperan.					
37	La institución no justifica faltas si evidencias previas.					
38	Los empleados que faltan permanentemente a su trabajo son separados de la institución.					
39	Los empleados conflictivos son cambiados de área de trabajo más no despedidos.					
40	La institución está orgullosa de sus empleados.					

## Anexo N° 3 Confiabilidad

### Confiabilidad de la variable Gestión Estratégica

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	18	100,0

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

### Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N elementos
0,833	18

Antes de la aplicación del instrumento de la variable de Gestión Estratégica, se realizó se evaluó la confiabilidad con el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, con una muestra de 18 empleados, el resultado fue de 0,833 lo que podemos inferir que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

## Confiabilidad de la variable Producción Laboral

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	18	100,0

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

### Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N elementos
0,842	18

Antes de la aplicación del instrumento de la variable de Producción Laboral, se realizó se evaluó la confiabilidad con el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, con una muestra de 18 empleados, el resultado fue de 0,842 lo que podemos inferir que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

**Anexo 4: Resultados de la prueba piloto variable 1**

RESULTADOS DEL DE LA PRUEBA PILOTO DE GESTIÓN ESTRATEGICA																																													
DIAGNÓSTICO INTERNO										T	METAS ESTRATÉGICAS										T	GESTIÓN DEL PERSONAL										T	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN										T	RT	
Item											Item											Item											Item												
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	2	4	5	3	3	3	2	2	3	32	3	2	3	2	3	3	2	4	5	1	28	5	2	4	5	2	2	2	3	2	2	29	5	2	3	2	3	2	3	3	2	2	27	89
2	5	3	4	1	3	1	2	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	28	5	3	4	1	5	2	4	5	2	2	33	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	32	86
3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	2	36	2	4	5	3	2	2	2	4	5	2	31	5	3	4	5	5	3	4	1	1	2	33	5	3	2	4	5	3	2	2	2	2	30	100
4	5	3	1	1	3	4	3	4	3	3	30	3	4	1	2	2	2	2	1	1	1	19	5	3	1	1	5	3	4	5	3	2	32	5	3	3	4	1	2	2	2	2	2	26	81
5	3	2	1	5	4	4	3	3	2	2	29	3	4	5	3	3	3	3	1	5	2	32	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	31	87
6	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	19	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	17	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	19	57
7	5	3	4	5	1	1	1	1	3	3	27	2	1	5	2	3	2	2	4	5	4	30	5	3	2	3	2	3	3	2	2	2	27	5	3	2	1	5	2	3	2	2	2	27	84
8	2	2	1	5	1	2	1	2	3	3	22	2	1	1	1	2	1	2	5	2	1	18	5	3	3	3	3	3	3	4	1	2	30	5	3	2	1	1	1	2	1	2	2	20	70
9	2	2	2	5	3	3	3	4	2	2	28	3	4	5	2	3	3	2	1	1	1	25	5	2	4	5	3	2	2	2	2	2	29	5	1	3	4	5	2	3	3	2	2	30	82

**Anexo 5: Resultados de la prueba piloto variable 2**

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO DE PRODUCCIÓN LABORAL																																														
Encuestados	PERFIL LABORAL										T	CARGA LABORAL										T	USO DE TECNOLOGÍA										T	RECOMPENSAS Y CASTIGOS										T	RT	
	Item											Item											Item											Item												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	1	2	3	4	5	5	5	5	4	4	38	4	2	1	4	5	5	2	3	5	2	33	3	4	5	5	5	2	2	3	2	2	33	3	4	5	5	5	5	3	3	2	2	37	104	
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	31	4	2	1	4	3	3	4	4	1	1	27	3	3	3	3	3	2	4	5	2	2	30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	30	88	
3	2	5	2	5	2	5	2	5	3	2	33	4	2	1	4	3	4	5	5	5	2	35	2	5	2	5	2	3	4	1	1	2	27	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	26	95
4	1	3	5	1	3	5	1	3	3	3	28	4	3	4	5	3	3	3	3	3	1	32	5	1	3	5	1	3	4	5	3	2	32	5	1	3	5	1	1	2	2	2	2	24	92	
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	39	4	3	3	3	2	5	2	5	2	2	31	5	5	5	5	5	3	1	1	3	2	35	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	41	105	
6	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	19	4	2	5	2	5	1	3	5	1	2	30	1	1	2	3	3	2	1	5	2	2	22	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	22	71	
7	5	3	4	5	1	1	1	1	3	3	27	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	42	4	5	1	1	1	3	3	2	2	2	24	4	5	1	1	1	1	3	2	2	2	22	93	
8	2	2	1	5	1	2	1	2	3	3	22	2	5	5	5	1	1	2	3	3	1	28	5	3	3	3	3	3	4	1	2	30	5	3	2	1	1	1	2	1	2	2	20	80		
9	2	2	2	5	3	3	3	4	2	2	28	3	1	1	2	4	5	1	1	1	1	20	5	2	4	5	3	2	2	2	2	29	5	1	3	4	5	2	3	3	2	2	30	77		

**Anexo 6: Resultados del cuestionario de variable 1**

Encuestados	DIAGNOSTICO INTERNO										T	METAS ESTRATEGICAS										T	GESTION DE PERSONAL										T	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN										T	RT
	Item											Item											Item											Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	2	4	5	3	3	3	2	2	3	32	3	2	3	2	3	3	2	4	5	1	28	5	2	4	5	2	2	2	3	2	2	29	5	2	3	2	3	2	3	3	2	2	27	89
2	5	3	4	1	3	1	2	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	28	5	3	4	1	5	2	4	5	2	2	33	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	32	86
3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	2	36	2	4	5	3	2	2	2	4	5	2	31	5	3	4	5	5	3	4	1	1	2	33	5	3	2	4	5	3	2	2	2	2	30	100
4	5	3	1	1	3	4	3	4	3	3	30	3	4	1	2	2	2	2	1	1	1	19	5	3	1	1	5	3	4	5	3	2	32	5	3	3	4	1	2	2	2	2	2	26	81
5	3	2	1	5	4	4	3	3	2	2	29	3	4	5	3	3	3	3	1	5	2	32	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	31	87
6	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	19	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	17	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	19	57
7	5	3	4	5	1	1	1	1	3	3	27	2	1	5	2	3	2	2	4	5	4	30	5	3	2	3	2	3	3	2	2	2	27	5	3	2	1	5	2	3	2	2	2	27	84
8	2	2	1	5	1	2	1	2	3	3	22	2	1	1	1	2	1	2	5	2	1	18	5	3	3	3	3	3	3	4	1	2	30	5	3	2	1	1	1	2	1	2	2	20	70
9	2	2	2	5	3	3	3	4	2	2	28	3	4	5	2	3	3	2	1	1	1	25	5	2	4	5	3	2	2	2	2	2	29	5	1	3	4	5	2	3	3	2	2	30	82
10	1	3	1	5	1	1	2	1	2	1	18	2	1	5	2	3	2	3	5	1	1	25	5	3	4	1	2	2	2	2	1	1	23	5	1	2	1	5	2	3	2	3	1	25	66
11	2	1	2	5	3	2	3	2	2	1	23	2	2	5	2	2	3	2	1	1	1	21	5	3	4	5	3	3	3	3	2	1	32	5	3	2	2	5	2	2	3	2	1	27	76
12	2	3	2	5	3	3	3	3	2	1	27	3	1	5	2	4	5	1	2	3	2	28	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	20	2	2	3	1	5	2	4	5	1	2	27	75
13	1	3	2	5	2	4	5	3	2	2	29	1	2	5	3	4	1	1	3	2	2	24	3	2	1	5	2	3	2	2	4	5	29	3	2	1	2	5	3	4	1	1	5	27	82
14	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	29	3	2	5	3	4	5	2	2	1	2	29	2	2	1	1	1	2	1	2	4	1	17	2	3	3	2	5	3	4	5	2	1	30	75
15	1	3	1	2	3	4	5	3	1	1	24	3	2	5	3	1	1	1	3	3	2	24	2	3	4	5	2	3	3	2	4	5	33	2	2	3	2	5	3	1	1	1	5	25	81
16	3	3	3	5	3	1	1	1	3	4	27	3	3	3	2	1	5	3	1	1	2	24	2	2	1	5	2	3	2	3	1	1	22	2	1	3	3	3	2	1	5	3	1	24	73
17	3	3	4	3	2	1	5	2	3	3	29	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	15	1	2	2	5	2	2	3	2	1	5	25	1	2	3	1	2	2	1	1	1	5	19	69
18	4	4	4	3	2	1	1	1	3	3	26	3	3	5	3	4	5	4	2	1	1	31	2	3	1	5	2	4	5	1	1	1	25	2	2	3	3	5	3	4	5	4	1	32	82
19	2	2	3	3	3	4	5	2	3	2	29	3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	28	2	1	2	5	3	4	1	1	4	5	28	2	2	3	4	3	4	3	4	2	5	32	85
20	1	1	1	1	2	1	5	2	1	1	16	4	4	3	3	3	3	4	1	2	1	28	3	3	2	5	3	4	5	2	2	1	30	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	31	74
21	2	1	2	1	2	2	5	2	2	2	21	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	21	1	3	2	5	3	1	1	1	1	2	20	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	21	62
22	3	3	3	3	3	1	5	2	2	3	28	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	2	3	3	3	2	1	5	3	1	2	25	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13	64
23	1	1	1	2	1	2	5	3	2	1	19	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	21	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	18	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	20	58
24	3	3	2	3	3	2	5	3	2	2	28	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	29	2	3	3	5	3	4	5	4	2	1	32	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	25	89
25	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	31	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	18	2	3	4	3	4	3	4	2	2	1	28	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	15	77
26	5	2	4	5	3	3	3	2	2	3	32	3	2	3	2	3	3	2	4	5	1	28	5	4	4	3	3	3	3	4	2	2	33	5	2	3	2	3	2	3	3	2	2	27	93
27	5	3	4	1	3	1	2	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	28	5	2	3	3	2	3	2	2	2	2	26	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	32	79
28	5	3	4	5	3	3	5	3	3	2	36	2	4	5	3	2	2	2	4	5	2	31	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	16	5	3	2	4	5	3	2	2	2	2	30	83
29	5	3	1	1	3	4	3	4	3	3	30	3	4	1	2	2	2	2	1	1	1	19	5	1	2	1	2	2	2	2	3	2	22	5	3	3	4	1	2	2	2	2	2	26	71



Encuestados	DIAGNOSTICO INTERNO										T	METAS ESTRATEGICAS										T	GESTION DE PERSONAL										T	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN										T	RT
	Item											Item											Item											Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
30	3	2	1	5	4	4	3	3	2	2	29	3	4	5	3	3	3	3	1	5	2	32	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	28	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	31	89
31	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	19	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	17	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	17	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	19	53
32	5	3	4	5	1	1	1	1	3	3	27	2	1	5	2	3	2	2	4	5	4	30	5	3	2	3	2	3	3	2	2	27	5	3	2	1	5	2	3	2	2	2	27	84	
33	2	2	1	5	1	2	1	2	3	3	22	2	1	1	1	2	1	2	5	2	1	18	5	3	3	3	3	3	4	1	2	30	5	3	2	1	1	1	2	1	2	2	20	70	
34	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	24	3	4	5	2	3	3	2	1	1	1	25	5	2	4	5	3	2	2	2	2	29	5	1	3	4	5	2	3	3	2	2	30	78	
35	1	3	1	5	2	4	5	1	2	1	25	2	1	5	2	3	2	3	5	1	1	25	5	3	4	1	2	2	2	2	1	1	23	5	1	2	1	5	2	3	2	3	1	25	73
36	2	1	2	5	3	4	1	1	2	1	22	2	2	5	2	2	3	2	1	1	1	21	5	3	4	5	3	3	3	3	2	1	32	5	3	2	2	5	2	2	3	2	1	27	75
37	2	3	2	5	3	4	5	2	2	1	29	3	1	5	2	4	5	1	2	3	2	28	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	20	2	2	3	1	5	2	4	5	1	2	27	77
38	1	3	2	5	3	1	1	1	2	2	21	1	2	5	3	4	1	1	3	2	2	24	3	2	1	5	2	3	2	2	4	29	3	2	1	2	5	3	4	1	1	5	27	74	
39	3	3	3	3	2	1	5	3	4	3	30	3	2	5	3	4	5	2	2	1	2	29	2	2	1	1	1	2	1	2	4	17	2	3	3	2	5	3	4	5	2	1	30	76	
40	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	14	5	3	1	1	3	2	2	3	3	2	25	2	3	4	5	2	3	3	2	4	33	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	72	
41	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	37	3	2	5	2	4	5	2	1	1	2	27	2	2	1	5	2	3	2	3	1	1	22	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	86
42	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	32	2	2	5	3	4	1	3	1	1	2	24	1	2	2	5	2	2	3	2	1	5	25	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	81
43	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	5	3	5	3	4	5	1	2	1	1	30	2	3	1	5	2	4	5	1	1	25	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	89	
44	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	24	2	1	5	3	1	1	1	2	2	1	19	2	1	2	5	3	4	1	1	4	28	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	71	
45	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	3	2	1	5	1	1	2	1	18	3	3	2	5	3	4	5	2	2	1	30	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	59
46	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	14	1	1	1	5	3	1	1	2	1	18	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	50	
47	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	28	2	1	5	3	4	5	1	1	1	1	24	2	1	2	3	2	1	5	1	1	20	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	72	
48	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	1	1	3	2	21	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	66	
49	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83	
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	70	
51	5	2	3	2	3	2	3	3	2	3	28	3	3	2	2	2	5	2	4	5	1	29	5	2	4	5	2	2	2	3	2	29	5	2	4	5	2	2	2	3	2	2	29	86	
52	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	32	1	1	2	1	2	5	3	4	1	1	21	5	3	4	1	5	2	4	5	2	33	5	3	4	1	5	2	4	5	2	2	33	86	
53	5	3	2	4	5	3	2	2	2	2	30	5	2	4	5	2	5	3	4	5	2	37	5	3	4	5	5	3	4	1	1	33	5	3	4	5	5	3	4	1	1	2	33	100	
54	5	3	3	4	1	2	2	2	2	3	27	5	3	4	1	5	5	3	1	1	1	29	5	3	1	1	5	3	4	5	3	32	5	3	1	1	5	3	4	5	3	2	32	88	
55	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	31	5	3	4	5	5	3	2	1	5	2	35	3	2	1	5	5	3	1	1	3	26	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	92	
56	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	19	5	3	1	1	5	2	2	1	1	2	23	2	2	1	1	3	2	1	5	2	21	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	63	
57	5	3	2	1	5	2	3	2	2	3	28	3	2	1	5	5	5	3	4	5	4	37	5	3	4	5	2	2	1	1	2	27	5	3	4	5	2	2	1	1	2	2	27	92	
58	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	17	2	2	1	1	3	2	1	5	2	1	20	5	3	2	1	5	3	4	5	1	31	5	3	2	1	5	3	4	5	1	2	31	68	

Encuestados	DIAGNOSTICO INTERNO										T	METAS ESTRATEGICAS										T	GESTION DE PERSONAL										T	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN										T	RT
	Item											Item											Item											Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
59	2	2	3	4	5	2	3	3	2	2	28	5	3	4	5	2	2	1	1	1	1	25	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	20	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	20	73
60	1	3	2	1	5	2	3	2	3	1	23	2	1	5	5	5	3	4	5	1	1	32	5	1	5	2	4	5	1	1	1	1	26	5	1	5	2	4	5	1	1	1	1	26	81
61	2	1	2	2	5	2	2	3	2	1	22	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	18	5	3	5	3	4	1	1	2	2	1	27	5	3	5	3	4	1	1	2	2	1	27	67
62	2	3	3	1	5	2	4	5	1	1	27	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	31	2	2	5	3	4	5	3	2	3	2	31	2	2	5	3	4	5	3	2	3	2	31	89
63	1	3	1	2	5	3	4	1	1	2	23	5	3	4	1	2	2	2	3	2	2	26	3	2	5	3	1	1	5	2	4	5	31	3	2	5	3	1	1	5	2	4	5	31	80
64	3	3	3	2	5	3	4	5	2	3	33	5	3	4	5	2	1	1	2	1	2	26	2	3	3	2	1	5	5	3	4	1	29	2	3	3	2	1	5	5	3	4	1	29	88
65	1	3	3	2	5	3	1	1	1	1	21	5	3	1	1	3	2	2	3	3	2	25	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	73
66	3	3	3	3	3	2	1	5	3	4	30	3	2	5	2	4	5	2	1	1	2	27	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	87
67	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	20	2	2	5	3	4	1	3	1	1	2	24	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	64
68	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	38	5	3	5	3	4	5	1	2	1	1	30	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	91
69	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	29	2	1	5	3	1	1	1	2	2	1	19	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	82
70	1	1	4	4	3	3	3	3	4	1	27	1	1	3	2	1	5	1	1	2	1	18	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	78
71	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	22	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	14	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	54
72	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	17	2	1	5	3	4	5	1	1	1	1	24	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	61
73	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	66
74	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	86
75	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	20	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	59
76	5	2	3	2	3	2	3	3	2	3	28	3	3	2	2	2	5	2	4	5	1	29	5	2	4	5	2	2	2	3	2	2	29	5	2	4	5	2	2	2	3	2	2	29	86
77	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	32	1	1	2	1	2	5	3	4	1	1	21	5	3	4	1	5	2	4	5	2	2	33	5	3	4	1	5	2	4	5	2	2	33	86
78	5	3	2	4	5	3	2	2	2	2	30	5	2	4	5	2	5	3	4	5	2	37	5	3	4	5	5	3	4	1	1	2	33	5	3	4	5	5	3	4	1	1	2	33	100
79	5	3	3	4	1	2	2	2	2	3	27	5	3	4	1	5	5	3	1	1	1	29	5	3	1	1	5	3	4	5	3	2	32	5	3	1	1	5	3	4	5	3	2	32	88
80	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	31	5	3	4	5	5	3	2	1	5	2	35	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	92
81	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	19	5	3	1	1	5	2	2	1	1	2	23	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	63
82	5	3	2	1	5	2	3	2	2	3	28	3	2	1	5	5	5	3	4	5	4	37	5	3	4	5	2	2	1	1	2	27	5	3	4	5	2	2	1	1	2	2	27	92	
83	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	17	2	2	1	1	3	2	1	5	2	1	20	5	3	2	1	5	3	4	5	1	2	31	5	3	2	1	5	3	4	5	1	2	31	68
84	2	2	3	4	5	2	3	3	2	2	28	5	3	4	5	2	2	1	1	1	1	25	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	20	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	20	73
85	1	3	2	1	5	2	3	2	3	1	23	2	1	5	5	5	3	4	5	1	1	32	5	1	5	2	4	5	1	1	1	26	5	1	5	2	4	5	1	1	1	1	26	81	
86	2	1	2	2	5	2	2	3	2	1	22	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	18	5	3	5	3	4	1	1	2	2	1	27	5	3	5	3	4	1	1	2	2	1	27	67
87	2	3	3	1	5	2	4	5	1	1	27	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	31	2	2	5	3	4	5	3	2	3	2	31	2	2	5	3	4	5	3	2	3	2	31	89

Encuestados	DIAGNOSTICO INTERNO										T	METAS ESTRATEGICAS										T	GESTION DE PERSONAL										T	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN										T	RT
	Item											Item											Item											Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
88	1	3	1	2	5	3	4	1	1	2	23	5	3	4	1	2	2	2	3	2	2	26	3	2	5	3	1	1	5	2	4	5	31	3	2	5	3	1	1	5	2	4	5	31	80
89	3	3	3	2	5	3	4	5	2	3	33	5	3	4	5	2	1	1	2	1	2	26	2	3	3	2	1	5	5	3	4	1	29	2	3	3	2	1	5	5	3	4	1	29	88
90	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	14	5	3	1	1	3	2	2	3	3	2	25	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	66
91	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	37	3	2	5	2	4	5	2	1	1	2	27	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	94
92	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	32	2	2	5	3	4	1	3	1	1	2	24	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	76
93	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	5	3	5	3	4	5	1	2	1	1	30	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	87
94	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	24	2	1	5	3	1	1	1	2	2	1	19	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	77
95	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	3	2	1	5	1	1	2	1	18	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	62
96	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	14	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	50
97	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	28	2	1	5	3	4	5	1	1	1	1	24	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	72
98	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	66
99	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83
100	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	70
101	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83
102	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	70
103	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	37	3	2	5	2	4	5	2	1	1	2	27	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	94
104	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	32	2	2	5	3	4	1	3	1	1	2	24	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	76
105	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	5	3	5	3	4	5	1	2	1	1	30	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	87
106	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	24	2	1	5	3	1	1	1	2	2	1	19	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	77
107	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	3	2	1	5	1	1	2	1	18	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	62
108	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	14	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	50
109	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	28	2	1	5	3	4	5	1	1	1	1	24	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	72
110	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	66
111	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83
112	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	70
113	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83
114	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	70	
115	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83
116	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83

## Anexo 7: Resultados del cuestionario de variable 2

Encuestados	PERFIL LABORAL										T	CARGA LABORAL										T	USO DE TECNOLOGÍA										T	RECOMPENSAS Y CASTIGOS										T	RT	
	Item											Item											Item											Item												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	1	2	3	4	5	5	5	5	4	4	38	4	2	1	4	5	5	2	3	5	2	33	3	4	5	5	5	2	2	3	2	2	33	3	4	5	5	5	5	3	3	2	2	37	104	
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	31	4	2	1	4	3	3	4	4	1	1	27	3	3	3	3	3	2	4	5	2	2	30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	30	88	
3	2	5	2	5	2	5	2	5	3	2	33	4	2	1	4	3	4	5	5	5	2	35	2	5	2	5	2	3	4	1	1	2	27	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	26	95
4	1	3	5	1	3	5	1	3	3	3	28	4	3	4	5	3	3	3	3	3	1	32	5	1	3	5	1	3	4	5	3	2	32	5	1	3	5	1	1	2	2	2	2	2	24	92
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	39	4	3	3	3	2	5	2	5	2	2	31	5	5	5	5	5	3	1	1	3	2	35	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	41	105	
6	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	19	4	2	5	2	5	1	3	5	1	2	30	1	1	2	3	3	2	1	5	2	2	22	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	22	71	
7	5	3	4	5	1	1	1	1	3	3	27	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	42	4	5	1	1	1	3	3	2	2	2	24	4	5	1	1	1	1	3	2	2	2	22	93	
8	2	2	1	5	1	2	1	2	3	3	22	2	5	5	5	1	1	2	3	3	1	28	5	3	3	3	3	3	3	4	1	2	30	5	3	2	1	1	1	2	1	2	2	20	80	
9	2	2	2	5	3	3	3	4	2	2	28	3	1	1	2	4	5	1	1	1	1	20	5	2	4	5	3	2	2	2	2	2	29	5	1	3	4	5	2	3	3	2	2	30	77	
10	1	3	1	5	1	1	2	1	2	1	18	2	4	5	1	1	1	3	5	1	1	24	5	3	3	4	5	5	5	2	1	1	34	3	4	5	5	5	2	3	2	3	1	33	76	
11	2	1	2	5	3	2	3	2	2	1	23	2	2	5	2	2	3	2	1	1	1	21	5	3	3	3	3	3	3	2	1	29	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	25	73		
12	2	3	2	5	3	3	3	3	2	1	27	3	1	5	2	4	5	1	2	3	2	28	2	3	2	5	2	5	2	3	3	2	29	2	5	2	5	2	2	4	5	1	2	30	84	
13	1	3	2	5	2	4	5	3	2	2	29	1	2	5	3	4	1	1	3	2	2	24	3	2	5	1	3	5	1	2	4	5	31	5	1	3	5	1	3	4	1	1	5	29	84	
14	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	29	3	2	5	3	4	5	2	2	1	2	29	2	3	4	5	5	5	5	2	4	1	36	5	5	5	5	5	3	4	5	2	1	40	94	
15	1	3	1	2	3	4	5	3	1	1	24	3	2	5	3	1	1	1	3	3	2	24	2	3	3	3	3	3	2	4	5	31	1	1	2	3	3	3	1	1	1	5	21	79		
16	3	3	3	5	3	1	1	1	3	4	27	3	3	3	2	1	5	3	1	1	2	24	2	2	5	2	5	2	1	3	1	1	24	4	5	1	1	1	2	1	5	3	1	24	75	
17	3	3	3	4	5	5	5	2	3	3	36	3	4	5	5	5	1	1	1	3	4	5	5	5	1	3	5	1	3	2	1	5	31	1	2	3	1	2	2	1	1	5	19	72		
18	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	30	3	3	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	36	2	2	3	3	5	3	4	5	4	1	32	69	
19	2	2	2	5	2	5	2	2	3	2	27	2	5	2	5	2	4	2	2	2	5	2	5	1	1	2	3	3	1	1	4	5	26	2	2	3	4	3	4	3	4	2	5	32	55	
20	1	1	5	1	3	5	1	2	1	1	21	5	1	3	5	1	3	4	1	5	1	3	5	4	5	1	1	1	5	2	2	1	27	3	3	4	4	3	3	3	4	1	31	51		
21	2	1	5	5	5	5	5	2	2	2	34	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	3	1	1	1	1	2	26	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	21	65
22	3	3	1	1	2	3	3	2	2	3	23	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	4	5	5	5	3	1	2	34	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13	59	
23	1	1	4	5	1	1	1	3	2	1	20	4	5	1	1	1	2	2	3	4	5	1	1	1	3	3	3	3	3	1	2	2	22	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	20	43	
24	3	3	2	3	3	2	5	3	2	2	28	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	29	2	3	2	5	2	5	2	4	2	1	28	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	25	85	
25	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	31	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	18	2	3	5	1	3	5	1	2	2	1	25	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	15	74	
26	5	2	4	5	3	3	3	2	2	3	32	3	2	3	2	3	3	2	4	5	1	28	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	42	5	2	3	2	3	2	3	3	2	2	27	102	
27	5	3	4	1	3	1	2	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	28	5	2	1	1	2	3	3	2	2	2	23	5	3	3	3	3	3	3	4	2	32	76		
28	5	3	4	5	3	3	5	3	3	2	36	2	4	5	3	2	2	2	4	5	2	31	5	1	4	5	1	1	1	1	1	2	22	5	3	2	4	5	3	2	2	2	2	30	89	
29	5	3	1	1	3	4	3	4	3	3	30	3	4	1	2	2	2	2	1	1	1	19	5	1	2	1	2	2	2	2	3	2	22	5	3	3	4	1	2	2	2	2	2	26	71	

Encuestados	PERFIL LABORAL										T	CARGA LABORAL										T	USO DE TECNOLOGÍA										T	RECOMPENSAS Y CASTIGOS										T	RT
	Item											Item											Item											Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
30	3	2	1	5	4	4	3	3	2	2	29	3	4	5	3	3	3	3	1	5	2	32	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	28	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	31	89
31	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	19	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	17	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	17	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	19	53
32	5	3	4	5	1	1	1	1	3	3	27	2	1	5	2	3	2	2	4	5	4	30	5	3	2	3	2	3	3	2	2	2	27	5	3	2	1	5	2	3	2	2	2	27	84
33	2	2	1	5	1	2	1	2	3	3	22	2	1	1	1	2	1	2	5	2	1	18	5	3	3	3	3	3	4	1	2	30	5	3	2	1	1	1	2	1	2	2	20	70	
34	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	24	3	4	5	2	3	3	2	1	1	1	25	5	2	4	5	3	2	2	2	2	29	5	1	3	4	5	2	3	3	2	2	30	78	
35	1	3	1	5	2	4	5	1	2	1	25	2	1	5	2	3	2	3	5	1	1	25	5	3	4	1	2	2	2	2	1	1	23	5	1	2	1	5	2	3	2	3	1	25	73
36	2	1	2	5	3	4	1	1	2	1	22	2	2	5	2	2	3	2	1	1	1	21	5	3	4	5	3	3	3	3	2	1	32	5	3	2	2	5	2	2	3	2	1	27	75
37	2	3	2	5	3	4	5	2	2	1	29	3	1	5	2	4	5	1	2	3	2	28	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	20	2	2	3	1	5	2	4	5	1	2	27	77
38	1	3	2	5	3	1	1	1	2	2	21	1	2	5	3	4	1	1	3	2	2	24	3	2	1	5	2	3	2	2	4	5	29	3	2	1	2	5	3	4	1	1	5	27	74
39	3	3	3	3	2	1	5	3	4	3	30	3	2	5	3	4	5	2	2	1	2	29	2	2	1	1	1	2	1	2	4	1	17	2	3	3	2	5	3	4	5	2	1	30	76
40	3	4	5	5	5	1	1	1	1	1	27	5	3	1	1	3	2	2	3	3	2	25	2	3	4	5	2	3	3	2	4	5	33	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	85
41	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	35	3	2	5	2	4	5	2	1	1	2	27	2	2	1	5	2	3	2	3	1	1	22	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	84
42	2	5	2	5	2	3	4	2	3	3	31	2	2	5	3	4	1	3	1	1	2	24	1	2	2	5	2	2	3	2	1	5	25	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	80
43	5	1	3	5	1	3	3	4	3	3	31	5	3	5	3	4	5	1	2	1	1	30	2	3	1	5	2	4	5	1	1	1	25	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	86
44	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	37	2	1	5	3	1	1	1	2	2	1	19	2	1	2	5	3	4	1	1	4	5	28	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	84
45	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	16	3	4	5	5	5	5	1	1	2	1	32	3	3	2	5	3	4	5	2	2	1	30	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	78
46	4	5	1	1	1	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	22	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	62
47	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	28	2	5	2	5	2	5	1	1	1	1	25	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	3	4	5	5	5	1	5	1	1	2	32	73
48	1	1	1	2	3	4	5	5	5	1	28	5	1	3	5	1	3	3	3	3	3	30	3	3	4	5	5	5	1	3	2	2	33	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	24	91
49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40	2	3	3	3	3	3	5	1	2	1	26	2	5	2	5	2	4	5	1	2	1	29	94
50	3	3	3	3	2	5	2	5	2	3	31	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	22	2	2	5	2	5	2	2	2	2	1	25	5	1	3	5	1	2	2	2	2	1	24	78
51	5	2	3	2	5	1	3	5	1	3	30	4	5	1	1	1	5	2	4	5	1	29	5	5	1	3	5	1	2	3	2	2	29	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	36	88
52	5	3	3	3	5	5	5	5	5	2	41	1	1	2	1	2	5	3	4	1	1	21	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	43	1	1	2	3	3	2	4	5	2	2	25	105
53	5	3	2	4	1	1	2	3	3	2	26	5	2	4	5	2	5	3	4	5	2	37	5	1	1	2	3	3	4	1	1	2	23	4	5	1	1	1	3	4	1	1	2	23	86
54	5	3	3	4	4	5	1	1	1	3	30	5	3	4	1	5	5	3	1	1	1	29	5	4	5	1	1	1	4	5	3	2	31	5	3	1	1	5	3	4	5	3	2	32	90
55	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	31	5	3	4	5	5	3	2	1	5	2	35	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	92
56	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	19	5	3	1	1	5	2	2	1	1	2	23	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	63
57	5	3	2	1	5	2	3	2	2	3	28	3	2	1	5	5	5	3	4	5	4	37	5	3	4	5	2	2	1	1	2	2	27	5	3	4	5	2	2	1	1	2	2	27	92
58	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	17	2	2	1	1	3	2	1	5	2	1	20	5	3	2	1	5	3	4	5	1	2	31	5	3	2	1	5	3	4	5	1	2	31	68

Encuestados	PERFIL LABORAL										T	CARGA LABORAL										T	USO DE TECNOLOGÍA										T	RECOMPENSAS Y CASTIGOS										T	RT
	Item											Item											Item											Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
59	2	2	3	4	5	2	3	3	2	2	28	5	3	4	5	2	2	1	1	1	1	25	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	20	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	20	73
60	1	3	2	1	5	2	3	2	3	1	23	2	1	5	5	5	3	4	5	1	1	32	5	1	5	2	4	5	1	1	1	1	26	5	1	5	2	4	5	1	1	1	1	26	81
61	2	1	2	2	5	2	2	3	2	1	22	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	18	5	3	5	3	4	1	1	2	2	1	27	5	3	5	3	4	1	1	2	2	1	27	67
62	2	3	3	1	5	2	4	5	1	1	27	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	31	2	2	5	3	4	5	3	2	3	2	31	2	2	5	3	4	5	3	2	3	2	31	89
63	1	3	1	2	5	3	4	1	1	2	23	5	3	4	1	2	2	2	3	2	2	26	3	2	5	3	1	1	5	2	4	5	31	3	2	5	3	1	1	5	2	4	5	31	80
64	3	3	3	2	5	3	4	5	2	3	33	5	3	4	5	2	1	1	2	1	2	26	2	3	3	2	1	5	5	3	4	1	29	2	3	3	2	1	5	5	3	4	1	29	88
65	1	3	3	2	5	3	1	1	1	1	21	5	3	1	1	3	2	2	3	3	2	25	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	73
66	3	4	5	5	5	2	1	5	3	4	37	3	2	5	2	4	5	2	1	1	2	27	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	94
67	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	23	2	2	5	3	4	1	3	1	1	2	24	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	67
68	2	5	2	5	2	3	4	5	4	3	35	5	3	5	3	4	5	1	2	1	1	30	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	88
69	5	1	3	5	1	4	3	4	2	2	30	2	1	5	3	1	1	1	2	2	1	19	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	83
70	5	5	5	5	5	3	3	3	4	1	39	3	4	5	5	5	5	1	1	2	1	32	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	104
71	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	21	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	22	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	61
72	4	5	1	1	1	1	1	2	1	3	20	2	5	2	5	2	5	3	4	5	5	5	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	45
73	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	15	5	1	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	39
74	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	28	5	5	5	5	5	3	2	5	2	5	2	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	58
75	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	20	1	1	2	3	3	3	5	1	3	5	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	37	
76	5	2	3	2	3	2	3	3	2	3	28	4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	2	2	2	3	2	29	5	2	4	5	2	2	2	3	2	2	29	62
77	5	3	3	3	3	3	3	3	4	2	32	1	1	2	1	2	5	1	1	2	3	3	5	3	4	1	5	2	4	5	2	2	33	5	3	4	1	5	2	4	5	2	2	33	68
78	5	3	2	4	5	3	2	2	2	2	30	5	2	4	5	2	5	4	5	1	1	1	5	3	4	5	5	3	4	1	1	2	33	5	3	4	5	5	3	4	1	1	2	33	64
79	5	3	3	4	1	2	2	2	2	3	27	5	3	4	1	5	5	3	1	1	1	29	5	3	1	1	5	3	4	5	3	2	32	5	3	1	1	5	3	4	5	3	2	32	88
80	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	31	5	3	4	5	5	3	2	1	5	2	35	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	3	2	1	5	5	3	1	1	3	2	26	92
81	3	4	5	5	5	1	2	2	3	2	32	5	3	1	1	5	2	2	1	1	2	23	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	21	76
82	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	27	3	2	1	5	5	5	3	4	5	4	37	5	3	4	5	2	2	1	1	2	2	27	5	3	4	5	2	2	1	1	2	2	27	91
83	2	5	2	5	2	1	2	1	2	3	25	2	2	1	1	3	2	1	5	2	1	20	5	3	2	1	5	3	4	5	1	2	31	5	3	2	1	5	3	4	5	1	2	31	76
84	5	1	3	5	1	2	3	3	2	2	27	5	3	4	5	2	2	1	1	1	1	25	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	20	5	1	2	2	2	1	2	1	2	2	20	72
85	5	5	5	5	5	2	3	2	3	1	36	2	1	5	5	5	3	4	5	1	1	32	5	1	5	2	4	5	1	1	1	1	26	5	1	5	2	4	5	1	1	1	1	26	94
86	1	1	2	3	3	2	2	3	2	1	20	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	18	5	3	5	3	4	1	1	2	2	1	27	5	3	5	3	4	1	1	2	2	1	27	65
87	4	5	1	1	1	2	4	5	1	1	25	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	31	2	2	5	3	4	5	3	2	3	2	31	2	2	5	3	4	5	3	2	3	2	31	87

Encuestados	PERFIL LABORAL										T	CARGA LABORAL										T	USO DE TECNOLOGÍA										T	RECOMPENSAS Y CASTIGOS										T	RT
	Item											Item											Item											Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
88	1	3	1	2	5	3	4	1	1	2	23	5	3	4	1	2	2	2	3	2	2	26	3	2	5	3	1	1	5	2	4	5	31	3	2	5	3	1	1	5	2	4	5	31	80
89	3	3	3	2	5	3	4	5	2	3	33	5	3	4	5	2	1	1	2	1	2	26	2	3	3	2	1	5	5	3	4	1	29	2	3	3	2	1	5	5	3	4	1	29	88
90	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	14	5	3	4	5	5	5	2	3	3	2	37	2	3	4	5	5	5	5	3	4	5	41	2	2	2	2	1	1	5	3	4	5	27	92
91	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	37	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	24	2	3	3	3	3	3	5	3	1	1	27	3	4	5	5	5	5	5	3	1	1	37	88
92	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	32	2	2	5	2	5	2	3	1	1	2	25	1	2	5	2	5	2	3	2	1	5	28	3	3	3	3	3	2	3	2	1	5	28	85
93	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	38	5	5	1	3	5	1	1	2	1	1	25	2	5	1	3	5	1	2	2	1	1	23	2	5	2	5	2	4	2	2	1	1	26	86
94	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27	2	5	5	5	5	5	1	2	2	1	33	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	44	5	1	3	5	1	4	5	3	4	5	36	104
95	2	5	2	5	2	1	2	1	1	1	22	1	1	1	2	3	3	1	1	2	1	16	3	1	1	2	3	3	5	3	2	1	24	5	5	5	5	5	4	5	3	2	1	40	62
96	5	1	3	5	1	2	2	2	2	2	25	1	4	5	1	1	1	2	2	1	1	19	1	4	5	1	1	1	1	2	1	2	19	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	17	63
97	5	5	5	5	5	3	2	2	2	3	37	2	1	5	3	4	5	1	1	1	1	24	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	4	5	1	1	1	1	5	1	1	2	22	81
98	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	70
99	4	5	1	1	1	3	3	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	82
100	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	70
101	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83
102	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	70
103	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	37	3	2	5	2	4	5	2	1	1	2	27	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	2	1	5	3	4	5	5	3	1	1	30	94
104	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	32	2	2	5	3	4	1	3	1	1	2	24	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	1	2	2	1	1	2	3	2	1	5	20	76
105	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	5	3	5	3	4	5	1	2	1	1	30	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	2	2	2	5	2	4	2	2	1	1	23	87
106	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	24	2	1	5	3	1	1	1	2	2	1	19	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	2	2	1	5	3	4	5	3	4	5	34	77
107	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	1	1	3	2	1	5	1	1	2	1	18	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	3	3	4	5	3	4	5	3	2	1	33	62
108	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	14	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	18	50
109	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	28	2	1	5	3	4	5	1	1	1	1	24	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	2	1	2	3	2	1	5	1	1	2	20	72
110	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	21	66
111	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83
112	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	70
113	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	83
114	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	16	3	3	3	2	1	4	2	2	2	1	23	70
115	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	2	2	3	5	3	4	5	1	2	1	28	78
116	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	36	4	4	5	3	3	3	2	3	2	2	31	4	4	4	2	4	2	2	2	5	5	34	5	5	2	1	1	2	2	2	1	23	101	

## Anexo 8: Validación de expertos del cuestionario de variable 1

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO Cuestionario de Gestión Estratégica

N	PREGUNTAS	Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENC.
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Diagnóstico estratégico</b>								
1	La institución promueve el autodiagnóstico en los empleados.	√		√		√		
2	La gerencia solicita el aporte de los empleados en la problemática interna institucional.	√		√		√		
3	La gerencia solicita información permanente sobre la aplicación de planes institucionales.	√		√		√		
4	La institución identifica la eficacia de cada uno de sus empleados.	√		√		√		
5	Los empleados están comprometidos con el plan estratégico de la institución.	√		√		√		
6	Los usuarios externos reconocen la buena atención.	√		√		√		
7	La gerencia recoge las recomendaciones de usuario externo.	√		√		√		
8	Se escucha muchos reclamos del servicio prestado por la institución.	√		√		√		
9	La atención es eficiente en la institución.	√		√		√		
10	La gerencia evalúa permanentemente las mejoras de la institución.	√		√		√		
<b>Dimensión 2: Metas estratégicas</b>								
11	La gerencia comparte los objetivos a alcanzar con todos los empleados.	√		√		√		
12	Los empleados se sienten comprometidos con las metas institucionales.	√		√		√		
13	Los empleados se sienten parte del crecimiento de la institución.	√		√		√		
14	Los empleados reconocen los objetivos institucionales durante la labor.	√		√		√		
15	Los empleados reconocen día a día las metas institucionales.	√		√		√		
16	Los empleados participan en la solución de problemas generados a nivel institucional.	√		√		√		
17	Los empleados participan en algunas decisiones de solución de problemas institucionales.	√		√		√		



N	PREGUNTAS	Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENC.
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	La gerencia utiliza permanente estrategias para mejorar el servicio prestado por la institución.	√		√		√		
19	Las estrategias planteadas por la institución son claras y sencillas de interpretar.	√		√		√		
20	Las tareas plantadas van en dirección con los objetivos estratégicos institucionales.	√		√		√		
<b>Dimensión 3: Gestión del personal</b>								
21	El personal administrativo sólo realiza las tareas programadas.	√		√		√		
22	Cada empleado reconoce su labor.	√		√		√		
23	La gerencia incentiva al empleado que produce.	√		√		√		
24	Los empleados se sienten cómodos en su puesto de trabajo.	√		√		√		
25	Se reconoce públicamente la buena labor del empleado.	√		√		√		
26	Todos los empleados cumplen a cabalidad su trabajo diario.	√		√		√		
27	Los usuarios externos se identifican con la labor de los empleados.	√		√		√		
28	La gerencia motiva permanentemente al personal.	√		√		√		
29	La gerencia realiza actividades de sensibilización laboral.	√		√		√		
30	La gerencia capacita permanentemente al personal de la institución.	√		√		√		
<b>Dimensión 4: Herramientas de gestión</b>								
31	Los empleados reconocen la visión institucional.	√		√		√		
32	Los empleados relacionan su labor con la misión institucional.	√		√		√		
33	El sueño de la institución es el sueño de los empleados.	√		√		√		
34	Se observa una permanentemente práctica de los valores corporativos.	√		√		√		
35	Los empleados asumen permanentemente la responsabilidad social.	√		√		√		
36	Todos los empleados acatan las normas del reglamento interno.	√		√		√		
37	La gerencia promueve la práctica del reglamento interno.	√		√		√		

N	PREGUNTAS	Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENC.
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
38	Los empleados reconocen el plan operativo de la institución.	√		√		√		
39	El plan operativo muestra logros alcanzables.	√		√		√		
40	Siempre se cumplen los programas del plan operativo.	√		√		√		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

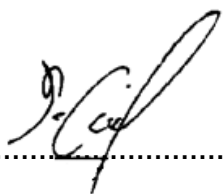
**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dwithg Ronnie Guerra Torres

**DNI:** 09660793

**Grado y Especialidad del validador:** Doctor - Metodólogo

San Juan de Lurigancho, 16 de enero de 2018



.....

<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

## Anexo 9: Validación de expertos del cuestionario de variable 2

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO Cuestionario de Productividad Laboral

N	PREGUNTAS	Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENC
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Perfil laboral</b>								
1	El empleado debe ser proactivo en su actuación laboral.	√		√		√		
2	Los empleados demuestran una buena comunicación.	√		√		√		
3	El clima laboral es muy estable en la institución.	√		√		√		
4	Los empleados saben trabajar en equipo.	√		√		√		
5	La comunicación es fluida entre los empleados y los usuarios externos.	√		√		√		
6	Los empleados muestran mucha flexibilidad con el trabajo.	√		√		√		
7	La coordinación es permanente entre los empleados.	√		√		√		
8	Los empleados evidencian toma de decisiones en situaciones laborales.	√		√		√		
9	Los empleados reconocen su trabajo como elemento vital para la institución.	√		√		√		
10	Los empleados demuestran permanentemente responsabilidad y solidaridad en las tareas.	√		√		√		
<b>Dimensión: 2: Carga laboral</b>								
11	Los empleados cumplen rígidamente el horario establecido.	√		√		√		
12	La hora efectiva implica trabajo productivo más no de presencia.	√		√		√		
13	Todos los empleados tienen la misma disposición de trabajo	√		√		√		
14	Las horas efectivas son supervisadas por los jefes de área o gerentes.	√		√		√		
15	Las horas efectivas son establecidas por la gerencia sin consulta con los empleados.	√		√		√		
16	Todos los empleados rotan en sus puestos de trabajo.	√		√		√		
17	Cada empleado está en su puesto de trabajo según su especialidad.	√		√		√		
18	. Los espacios de trabajo cuentan con la infraestructura adecuada.	√		√		√		

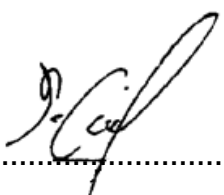
N	PREGUNTAS	Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENC
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Existe una comunicación fluida entre los empleados en sus espacios de trabajo.	√		√		√		
20	Los campos de trabajo tienen la misma jerarquía en la institución.	√		√		√		
<b>Dimensión 3: Uso de tecnología</b>								
21	El sistema interno de comunicación es muy sofisticado (Intranet).	√		√		√		
22	Todos los empleados tienen acceso a la plataforma de comunicación interna.	√		√		√		
23	Todos los empleados utilizan disciplinadamente el sistema de comunicación interna.	√		√		√		
24	La información de los usuarios externos se procesa a través de la plataforma de comunicación interna.	√		√		√		
25	La plataforma de comunicación presenta herramientas de fácil utilización.	√		√		√		
26	Todos los empleados de la institución tienen correo electrónico habilitado.	√		√		√		
27	El otro canal de mayor comunicación entre empleados es el Facebook.	√		√		√		
28	El mayor canal de comunicación tecnológico utilizado por los empleados es el celular.	√		√		√		
29	No se permite el uso de celulares en la institución en horas de trabajo.	√		√		√		
30	Todos los empleados cuentan con correos electrónicos corporativos.	√		√		√		
<b>Dimensión 4: Recompensas y Sanciones</b>								
31	La institución reconoce las horas extras de manera económica.	√		√		√		
32	Todos los empleados tienen la misma oportunidad de ser seleccionados para las horas extras pagadas.	√		√		√		
33	El reconocimiento al buen desempeño es permanente de parte de la gerencia.	√		√		√		
34	Los reconocimientos al buen desempeño sirven para la promoción a otros puestos de trabajo.	√		√		√		
35	Sólo se trabaja un máximo de 40 horas semanales.	√		√		√		
36	Las tardanzas se descuentan y no se recuperan.	√		√		√		
37	La institución no justifica faltas si evidencias previas.	√		√		√		

N	PREGUNTAS	Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENC
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
38	Los empleados que faltan permanentemente a su trabajo son separados de la institución.	√		√		√		
39	Los empleados conflictivos son cambiados de área de trabajo más no despedidos.	√		√		√		
40	La institución está orgullosa de sus empleados.	√		√		√		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable   
**Apellidos y nombres del juez validador:** Dwithg Ronnie Guerra Torres                      DNI: 09660793  
**Grado y Especialidad del validador:** Doctor - Metodólogo

**San Juan de Lurigancho, 16 de enero de 2018**



.....

<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

## Anexo N° 10

### Matriz de consistencia

TITULO: Gestión estratégica y productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre gestión estratégica y productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre gestión estratégica y productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017	<b>Hipótesis General</b> Existe relación directa entre gestión estratégica y productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017	Gestión estratégica	Diagnóstico estratégico	Análisis Interno	01 al 05
					Análisis externo	06 al 10
Metas estratégicas	Objetivos estratégicos	11 al 15				
	Estrategias corporativas	16 al 20				
Gestión de personal	Eficacia	21 al 25				
	Eficiencia	26 al 30				
Herramientas de Gestión	Visión	31 al 32				
	Misión	33 al 34				
	Valores corporativos	35 al 36				
	Reglamento Interno	37 al 38				
<b>Problema Específico N° 1</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el diagnóstico interno y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017?	<b>Objetivo Específico N° 1</b> Determinar la relación que existe entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017	<b>Hipótesis específica N° 1</b> Existe relación directa entre el diagnóstico interno y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017				
<b>Problema Específico N° 2</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las metas estratégicas y la productividad laboral bajo la percepción de los	<b>Objetivo Específico N° 2</b> Determinar la relación que existe entre las metas estratégicas y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017	<b>Hipótesis específica N° 2</b> Existe relación directa entre las metas estratégicas y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados de los				

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017?		empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017			Plan Operativo	39 al 40
<b>Problema Específico N° 3</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las herramientas de gestión y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativo de la Entidad, Lima 2017?	<b>Objetivo Específico N° 3</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del personal y la productividad laboral bajo la percepción los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017	<b>Hipótesis específica N° 3</b> Existe relación directa entre la gestión del personal y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017	Productividad laboral	Perfil laboral	Competencias generales	01 al 05
					Competencias específicas	06 al 10
				Carga Laboral	Horas efectivas	11 al 15
					Campo de trabajo	16 al 20
<b>Problema Específico N° 4</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del personal y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativo de la Entidad, Lima 2017?	<b>Objetivo Específico N° 4</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del personal y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017	<b>Hipótesis específica N° 4</b> Existe relación directa entre las herramientas de gestión y la productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos de la Entidad, Lima 2017		Uso de tecnología	Intranet	21 al 25
					Redes sociales	26 al 30
			Recompensa e incentivos	Recompensas	31 al 35	
				Sanciones	36 al 40	

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Pérez Pérez, Miguel Ángel, docente de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (filial o sede), asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

"Gestión estratégica y productividad laboral bajo la percepción de los empleados administrativos del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2017", del (los) autor (autores) Vicuña Boby, Manuel Amador, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 16 de marzo de 2023

Pérez Pérez, Miguel Ángel	
DNI: 07636535	Firma 
ORCID: 0000-0002-7333-9879	