



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Molina Panez, Jesus Alexander (orcid.org/0000-0001-5006-959X)

ASESORES:

Dr. Malca Valverde, Eduardo Narciso (orcid.org/0000-0002-6427-8648)

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón a mis padres, por estar conmigo ahora y siempre, por enseñarme a crecer, guiarme y apoyarme en todo momento, por ser la bases que me ayudaron a llegar hasta aquí y ser la persona que soy hoy en día.

Jesus Alexander

Agradecimiento

Primero agradezco a Dios quien siempre nos acompaña y es nuestra guía en todo momento, como también agradezco a mis padres, docentes, por creer siempre en nosotros.

Así como también un agradecimiento especial a nuestros asesores, que nos guiarón, aconsejarón en todo momento de nuestro desarrollo de tesis.

Jesus Alexander

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MALCA VALVERDE, EDUARDO NARCISHO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada “Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022”, cuyo autor es MOLINA PANEZ JESUS ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 12 de julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO DNI: 09428899 ORCID: 0000-0002-6427 -8648 | Firmado electrónicamente por: EMALCAVA el 07-08- 2023 15:29:16 |

Código documento Trilce: TRI - 0587393

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MOLINA PANEZ, JESUS ALEXANDER, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada. “Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022”, es de mi autoría por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| JESUS ALEXANDER MOLINA PANEZ DNI: 71234571 ORCID: : 0000-0001-5006-959X | Firmado electrónicamente por: JMOLINAPA el 12- 072023 18:26:49 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS | ix |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 19 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7. Aspectos éticos | 20 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 26 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 36 |
| ANEXOS | 42 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos del plan piloto, variable 1 n=15 | 98 |
| Tabla 2: Estadística de fiabilidad del plan piloto de la variable 1, n=5 | 98 |
| Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos del plan piloto, variable 2, n=15 | 98 |
| Tabla 4: Estadística de fiabilidad del plan piloto de la variable 2, n=15 | 99 |
| Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos de la variable 1 y 2, n=15 | 99 |
| Tabla 6: Estadística de fiabilidad del plan piloto de la variable 1 y 2, n=15 | 99 |
| Tabla 7: Estadísticas de elemento del plan piloto, n=15 | 100 |
| Tabla 8: Estadísticas de total de elemento del plan piloto, n=15 | 101 |
| Tabla 9: Estadística de escala del plan piloto, n=15 | 102 |
| Tabla 10: Estadística descriptiva del plan piloto, n=15 | 103 |
| Tabla 11: Resumen de procesamiento de casos variable 1, n=136 | 104 |
| Tabla 12: Estadística de fiabilidad muestra total de la variable 1, n=136 | 104 |
| Tabla 13: Resumen de procesamiento de casos variable 2, n=136 | 104 |
| Tabla 14: Estadística de fiabilidad muestra total de la variable 2, n=136 | 105 |
| Tabla 15: Resumen de procesamiento de casos de la variable 1 y 2, n=136 | 105 |
| Tabla 16: Estadísticas de fiabilidad muestra total de la variable 1 y 2, n=136 | 105 |
| Tabla 17: Estadísticas de elemento muestra total n=136 | 106 |
| Tabla 18: Estadísticas de total elemento muestra total n=136 | 107 |
| Tabla 19: Estadística de escala muestra total n=136 | 108 |
| Tabla 20: Estadística descriptiva muestra total n=136 | 109 |
| Tabla 21: Análisis del entorno | 110 |
| Tabla 22: Análisis organizacional | 111 |
| Tabla 23: Gestión | 112 |
| Tabla 24: Proceso administrativo | 113 |
| Tabla 25: Objetivos y metas | 114 |
| Tabla 26: Toma de decisiones | 115 |
| Tabla 27: Definir el problema | 116 |
| Tabla 28: Administración de personal | 117 |
| Tabla 29: Acciones estratégicas | 118 |
| Tabla 30: Conocimiento empírico | 119 |
| Tabla 31: Conocimiento científico | 120 |
| Tabla 32: Clima laboral | 121 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 33: Desempeño laboral | 122 |
| Tabla 34: Habilidades cognitivas | 123 |
| Tabla 35: Habilidades gerenciales | 124 |
| Tabla 36: Pensamiento crítico | 125 |
| Tabla 37: Pensamiento creativo | 126 |
| Tabla 38: Niveles de la gestión estratégica de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica | 127 |
| Tabla 39: Niveles de las dimensiones de la gestión estratégica de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica | 128 |
| Tabla 40: Niveles del perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica | 129 |
| Tabla 41: Niveles de las dimensiones del perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica | 130 |
| Tabla 42: Prueba de normalidad | 131 |
| Tabla 43: Correlación entre la gestión estratégica y perfil profesional | 132 |
| Tabla 44: Correlación entre la planificación y el perfil profesional | 133 |
| Tabla 45: Correlación entre la organización y el perfil profesional | 133 |
| Tabla 46: Correlación entre la dirección y el perfil profesional | 134 |
| Tabla 47: Correlación entre el control y estrategia y el perfil profesional | 135 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura 1: Análisis del entorno | 110 |
| Figura 2: Análisis organizacional | 111 |
| Figura 3: Gestión | 112 |
| Figura 4: Proceso administrativo | 113 |
| Figura 5: Objetivos y metas | 114 |
| Figura 6: Toma de decisiones | 115 |
| Figura 7: Definir el problema | 116 |
| Figura 8: Administración de personal | 117 |
| Figura 9: Acciones estratégicas | 118 |
| Figura 10: Conocimiento empírico | 119 |
| Figura 11: Conocimiento científico | 120 |
| Figura 12: Clima laboral | 121 |
| Figura 13: Desempeño laboral | 122 |
| Figura 14: Habilidades cognitivas | 123 |
| Figura 15: Habilidades gerenciales | 124 |
| Figura 16: Pensamiento crítico | 125 |
| Figura 17: Pensamiento creativo | 126 |
| Figura 18: Porcentaje de la gestión estratégica de los trabajadores de una Entidad Pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022 | 127 |
| Figura 19: Porcentaje del perfil profesional de los trabajadores de una Entidad Pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022 | 129 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022”, haciendo un análisis de recopilación de antecedentes, hallazgos, teorías, normas y conceptos sobre tema de investigación, con un tipo de diseño no experimental, cuantitativo, de diseño correlacional con corte transversal, aplicando un cuestionario validado y confiable a una muestra de 136 servidores públicos de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.

Se realizó la presentación de los resultados obtenidos por medio de tablas y figuras estadísticas, por medio del programa Microsoft Excel, y el software SPSS Statistics 25. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, identificando una distribución no normal, es decir los datos fueron no paramétricos, seleccionando Spearman, obteniendo como resultado, que existe un índice de relación de $r= 0,551$; con una significancia de 0.000, comprobando nuestra hipótesis de investigación, concluyendo de que existe una relación positiva media y significativa entre la gestión estratégica y el perfil profesional.

Palabras clave: Gestión estratégica, perfil profesional, trabajadores, entidad pública.

ABSTRACT

The general objective of this research was "To determine the relationship between strategic management and the professional profile of the workers of a public entity of Pisco, department of Ica, year 2022", making an analysis of background, findings, theories, norms and concepts on the research topic, with a non-experimental, quantitative, correlational design with cross-sectional design, applying a validated and reliable questionnaire to a sample of 136 public servants of a public entity of Pisco, department of Ica.

The results obtained were presented in tables and statistical figures, using Microsoft Excel and SPSS Statistics 25 software. The Kolmogorov-Smirnov test was used, identifying a non-normal distribution, that is the data were non-parametric, selecting Spearman, obtaining as a result, that there is a relationship index of $r = 0.551$; with a significance of 0.000, proving our research hypothesis, concluding that there is a positive and significant average relationship between strategic management and the professional profile.

Keywords: Strategic management, professional profile, employees, public entity.

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas mayormente en el contexto nacional e internacional, desempeñan distintas formas de gobierno de las cuales son (gobierno central, regional y municipal). Uno de los principales inconvenientes que pasa en una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, que se va desarrollar la presente investigación es que un buen número de sus funcionarios directivos, no está verdaderamente capacitado para asumir un puesto de gerencia, ya que muchas veces carecen de implementar y diseñar una buena gestión estratégica para alcanzar sus objetivos deseados ya que es una función clave y fundamental al momento de tomar decisiones para beneficio de la entidad, así como también algunos funcionarios no cumplen con el perfil profesional para asumir determinado puesto o cargo administrativo, porque mediante ello se busca cumplir con el planeamiento y los objetivos propuestos por cada entidad del estado.

En el ámbito global, la pandemia del Covid-19, puso en una situación o realidad problemática en el desempeño de la administración pública, tras la aparición del virus SARS-CoV-2, conocido en el mundo como Covid-19, en el continente de asia, en el condado de Wuhan, China. Terminando el año 2019 y a la vez dado la propagación del virus hacia todos los países del mundo, este virus se propago a comienzo del 2020. La OMS dicto un estado de emergencia y declaró una pandemia global y exhortó a los demás países del mundo, acogerse a la disposición de un aislamiento social. Por tal razón dada la crisis causada por el coronavirus, la mayoría de universidades y centros de estudios, suspendieron toda actividad de enseñanza de manera presencial, por esta situación varias instituciones optaron por la educación a distancia de manera virtual, usando distintos usos de medios digitales y virtuales de hoy en día. (Vásquez, Delgadillo, Pérez y Cancino, 2021, p.182)

En Latinoamérica, por otro lado en México y parte de Centroamérica, se pudo constatar que existían universidades tanto públicas como privadas, que operaban y habían estado trabajando mediante medios digitales, virtuales, como la plataforma zoom, google meet, etc. Todo esto facilito una buena

transición de la modalidad presencial a virtual, como también cambiaron el plan de estudios al sistema online. Por tanto, una realidad problemática que se dio fue que la gran mayoría de instituciones debido a los cambios de estudios de pasar a una modalidad presencial a virtual, tuvo que hacer frente nuevos desafíos en un plazo determinado (Vásquez, Delgadillo, Pérez y Cancino, 2021, p.183)

En el contexto nacional, en el Municipio de Larco Herrera, en la localidad de Trujillo, se aplicó el Sistema Integrado de Gestión Municipal, se pudo constatar una situación problemática y se pudo observar fallas, en los temas de fiscalización de los propios recursos de la municipalidad, así como también el funcionamiento de un nuevo sistema, todas estas razones ha generado promover el uso de la gestión estratégica, logrando muchas mejoras en las obras del municipio a favor de todos los ciudadanos de la ciudad, por otro lado en las metas administrativas y financieras, ha permitido producir una buena estructura a nivel funcional y de apoyo al contribuyente (Vásquez, 2021).

En el contexto local, el presente estudio de investigación se realizará en una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, es una institución administrativa por el estado con gobierno local, estas circunscripciones son gestionadas por los gobiernos locales, la entidad está organizada desde el Concejo Municipal así como también por una Alcaldía, lo que a su vez se busca es erradicar los niveles de pobreza en los niveles socioeconómicos más bajos, en un gobierno eficiente, prospero, participativo.

En concordancia al problema general se planteó lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022? Sobre los problemas específicos, se dieron las siguientes: a) ¿Qué relación existe entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022? b) ¿Qué relación existe entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022? c) ¿Qué relación existe entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de

una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022? d) ¿Qué relación existe entre el control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022?

La presente investigación se justifica de la siguiente manera:

En relación a la justificación teórica, el presente trabajo de investigación tiene como fin incrementar el conocimiento teórico y práctico acerca de la gestión estratégica y a la vez determinar la relación que tiene con el perfil profesional. Se analizó que un buen número de funcionarios no está verdaderamente capacitado para asumir un puesto de gerencia, muchas veces carecen de implementar y diseñar una buena planeación estratégica, así como también algunos funcionarios no cumplen con el perfil profesional para asumir determinado puesto o cargo administrativo. Esta teoría está basada dentro del marco legal con la Ley N°31676 en su artículo 381. Nombramiento, designación, contratación, encargatura o aceptación ilegal de un cargo público, esta norma en algunas ocasiones no se aplica en las entidades del estado, sobre todo en los gobiernos locales y regionales, lo que se va exponer en el presente trabajo podrá ser de ayuda para posteriores investigaciones que contengan la misma línea de investigación.

En lo práctico, el presente trabajo de investigación nos va permitir observar con claridad cuáles son las deficiencias y las fortalezas de los servidores públicos de una entidad pública de pisco, departamento de Ica, considerada en el estudio. Con el presente estudio se pretende establecer parámetros, unificando los procesos, cumplirlos, crearlos, aprobarlos y hacerle un seguimiento a los resultados. Como primer punto se busca implementar que los Gerentes y servidores públicos carezcan de una buena capacidad en diseñar un buen plan en gestión estratégica, estableciendo metas y criterios para alcanzar el objetivo deseado por parte de la entidad competente.

En lo metodológico, el trabajo de diseño y desarrollo de tesis se procura relacionar el vínculo entre ambas variables, si se relacionan o no, sobre la

gestión estratégica y el perfil profesional, por tal razón, se pretende establecer y reafirmar la importancia de este vínculo para contrarrestar los errores e inexactitudes.

En concordancia con el objetivo general se planteó: Determinar la relación entre la gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. Por consiguiente, se ha propuesto como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. b) Determinar la relación entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco 2022, departamento de Ica, año 2022; c) Determinar la relación entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022; d) Determinar la relación entre el control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

En relación a la hipótesis general se planteó lo siguiente: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. En relación con las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022; b) Existe relación significativa entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022; c) Existe relación significativa entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022; d) Existe relación significativa entre el control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha considerado en las investigaciones nacionales a Altamirano, Higalgo y Gamboa (2023) quienes opinan que la planeación estratégica es parte del proceso de la gestión estratégica que hoy se lleva a cabo en distintas organizaciones públicas o privadas del país, cuyo proceso incluye al menos 3 etapas que son: formulación, implementación y evaluación. El investigador tuvo como objetivo estudiar, investigar el impacto de la planeación estratégica en el sector público reportado en investigaciones relevantes. La investigación concluyó que la primera etapa de formulación es muy importante y a la vez determinante ya que con esta primera fase se pone como principal objetivo, lo que se va a querer implementar en un futuro deseado para la organización.

Florián, Moscol, Torres y Ñontol (2022), cuyo estudio tuvo como principal objetivo el de diseñar un modelo de gestión estratégica para así tener una mejor calidad de servicio en las Pymes del sector comercial en Trujillo 2021, en esta investigación utilizaron un diseño no experimental y para recoger los datos se empleó el modo SERVIQUAL para la parte de la encuesta, todo esto alineado a su variable referida como calidad de servicio. Así como también aplicaron un análisis situacional interna y externa a través de una matriz Foda, estableciendo como resultado 9 estrategias, obteniendo como resultados de las matrices EFI (2,59) y EFE (2,39) mostraron una ubicación en la celda V de la matriz propuesta, mostrando como resultado un promedio de (2,49). Los hallazgos de dicha investigación concluyeron que es necesario implementar estrategias de penetración de mercado, a la vez la importancia de considerar todas estas herramientas como parte de la planeación estratégica que debe cumplir la empresa para su pleno desarrollo.

Carhuapoma, Cueva, Flores, Castillo y Salas (2022) cuya investigación tuvo como objetivo y se orientó en demostrar, el grado de vinculación de la alfabetización digital de la gestión estratégica sobre restaurantes de comida fast food en un Centro Comercial de Comas 2021. El trabajo contó con un diseño a modo cuantitativo, de tipo básico explicativo y a la vez obtuvo, un diseño no experimental, aplicado en una forma transversal. En cuanto a la población fue

de 68 empleados por parte de la administración de los restaurantes. El presente trabajo de estudio tuvo como conclusión que el estudio mostró que el modelo contribuye a las variables ya que se logró un p-valor $<0,05$ y un acomodamiento de Cox y Snell, esto permitió confirmar que la variable depende en una escala de 38% y el 44,7% de la alfabetización digital.

Humpire y Gonzales (2021) cuyo estudio tuvo como objetivo un enfoque cualitativo para hallar elementos, características de la gestión estratégica, sobre todo acerca de la información de algunos empresarios que han alcanzado diseñar o crear empresas de gran prestigio dentro de la cultura organizacional y creativas en el Perú. El procedimiento se basa en el estudio de distintos casos múltiples, en la que se sustrajo información de un banco de datos de un programa al que se le denominó Emprende PUCP. Por lo tanto el estudio concluyó que finalmente emplearon para organizar el empleo de uso sobre la gestión estratégica, sobre todo en la información de los casos ya establecidos, por lo que hicieron uso del instrumento propuesto por Osterwalder y Pigneur, que es el diseño canvas para conformar estos emprendimientos.

Castagnola, Villón Prieto C.R, Villón Prieto R.D y Panduro (2021) mencionan cuya investigación tuvo como objetivo hacer un estudio del perfil de estudiantes egresados de la facultad turismo y ver su relación con las competencias de los profesionales para su sumergimiento en el mundo laboral. El estudio que realizarón fue cuantitativo, básico, correlacional, como investigación aplicaron un tipo de diseño a modo no experimental de manera transversal. Con relación al tamaño de la muestra fue aplicada en 150 ex alumnos egresados de una Universidad privada de Lima, como uso de recogimiento de datos se empleó un cuestionario a manera de encuesta. En consecuencia, se concluyó que estos resultados evidenciaron que el perfil laboral o profesional y las competencias en el mercado laboral se relacionan directamente ($Rho = 0,731$) y significativamente ($p = 0,000$), por tal razón se admite y aprueba la hipótesis alternativa ya que la relación es alta.

En las investigaciones internacionales para una mejor importancia, consideramos a Cachi y Rojas (2021) cuya investigación tuvo como principal

propósito, describir la percepción de las circunstancias psicosociales en la gestión estratégica del personal enfermería, su relación con las condiciones y el entorno laboral. En este estudio aplicaron un análisis observacional, de tipo descriptivo, de manera transversal, en el Hospital Castellanos del estado de Salta, Argentina, mayo 2020. El tamaño de la muestra fue de 13 enfermeros y 2 jefes de turno. Los hallazgos de dicha investigación concluyeron una exigencia cuantitativa; la exigencia de ocultar emociones, el ritmo atareado del trabajo, etc, son factores a los que están expuestas las enfermeras.

Bicet y Mariño (2021) cuya investigación tuvo como fin y objetivo plantear diversas alternativas de soluciones estratégicas, en materia de propiedades industriales a los problemas investigativos en las organizaciones cubanas. Para lograr el objetivo anterior se implementó dar una investigación exploratoria y a la vez descriptiva, mediante la utilización de una muestra intencional, los investigadores emplearon métodos como por ejemplo: análisis, deducción, revisión documental, observación, juicio de expertos, las técnicas que usaron fueron FODA y CAME, como también el software estadístico SPSS-v25 para el muestreo. La investigación concluyo, el diagnostico que muestra la estrecha relación entre las deficiencias en la gestión de proyectos investigativos y las insuficiencias en el área de la formación en carácter industrial.

Brume, Barrera, Herrera y Nuñez (2019), exponen que el proyecto tuvo como objetivo, establecer la relación entre la gestión estratégica como un agente catalizador de competencia de las PYMES en una parte o zona logística en la jurisdicción de Atlántico, Colombia. El tema de investigación fue implementado hacia un enfoque de tipo cuantitativo y a nivel descriptivo, estuvo constituida por seis dimensiones, se operacionalizaron tanto la variable gestión estratégica y competitividad. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva y directa entre las variables mencionadas y analizadas como objeto de estudio. A la vez se diseñó un instrumento de 28 ítems, la confiabilidad fue validada mediante el Alfa de Cronbach, dando como resultado un valor de ,957 siendo considerada de manera excelente.

Antúnez, Tapias y Molina (2018), cuya investigación de estudio tuvo como objetivo analizar algunas el proceso del recurso y talento humano que influye en la gestión estratégica de las Pymes, tanto como comidas y bebidas en la ciudad de Barranquilla. En la investigación aplicaron el método de tipo cuantitativo a nivel descriptivo, para la recopilación, obtención de datos hicieron uso de una encuesta, utilizando un cuestionario elaborado por 13 Items, de los cuales fue aplicado a 38 funcionarios como muestra de estudio, a la vez fue validado por 10 expertos en la materia, la fiabilidad fue por medio del Alfa de Cronbach, dio un resultado de 0, 91r, siendo calificada como excelente. En relación a los resultados mostrarón como no satisfactorio, insatisfactorio, que tiene como impacto la gestión estratégica, siendo los indicadores con una mayor oportunidad de mejorar la contratación, puestos de trabajo, etc.

Robles y Carvajal (2022) cuyo estudio tuvo como objetivo en el estudio de la disciplina desde diferentes puntos de vista son cada vez más numerosos, pero sólo unos pocos indagan el perfil laboral de los trabajadores a manera profesional, específicamente sobre todo en Hispanoamérica. La presente investigación analiza las características sociales y demográficas de una amplia muestra de expertos tanto como en Latinoamérica y parte de Europa, a través de un método cuantitativo basada en la realización de una encuesta (n = 208), siendo recopilada la información a partir de una base de datos abierta, difundida como directorio web (n = 296). Con relación a los hallazgos de dicha investigación concluyeron y revelaron que en esta especialidad hubo más participación de mujeres que de hombres y de una forma más clara, más jóvenes que mayores. Por otro lado la investigación detecto que en gran medida varios profesionales hicieron su especialidad en España que en Latinoamérica y mayormente la concentración de estos empleos se da en las ciudades principales o metrópolis.

Con relación a las bases teorías se consideró los siguientes autores: De acuerdo con Prieto (2017), menciona que la gestión estratégica es un instrumento que nos sirve a manera de consulta permanente, sobre todo para las personas que tienen cierto interés en temas como el planteamiento, implementación y

valoración de diseño de estrategias, de cualquier objeto social. Como conclusión las estrategias son la base de una estructura y a la vez la base para estar comunicados y relacionados en la entidad (p. 270).

Por otro lado Bazán (2016), opina que la gestión estratégica se aplica en etapas de las cuales son (la búsqueda de nuevos valores, diseñar la estrategia de una empresa u organización, así como también ver los planes de acción). Con respecto a la formulación estratégica el autor señala que los indicadores son: a) la meta, b) la política, c) la competencia, y d) los objetivos, todas estas fórmulas son los pasos para alcanzar los resultados deseados que se ha propuesto o trazado una organización.

Para Fred David (2008), considera que es un arte y a la vez una ciencia que nos permite diseñar, implementar y evaluar las decisiones a través de sus funciones, todo esto nos va a permitir ver como una organización logra alcanzar sus objetivos deseados. Todo ello se centra en la integración de las distintas actividades de una gerencia y de sus unidades funcionales como recursos humanos, tesorería, contabilidad, abastecimiento, tecnologías de la información, entre otros (p. 5).

Según Austin Sierra (2015), menciona que la planificación, es un conjunto de procesos mediante el cual deben existir objetivos previamente seleccionados antes de tomar una decisión para la empresa, con el propósito de poder conseguir y alcanzar las metas, objetivos establecidos durante un periodo determinado.

De acuerdo con Prieto (2017), una organización es en general una persona jurídica creada con el propósito de alcanzar ciertos objetivos establecidos por la misma empresa o entidad, con fines económicos y financieros, ya sea en distintos sectores público o privado.

Para Prieto (2017), la dirección es el elemento que forma parte del proceso administrativo dentro de la administración, todo esto con el fin de que se pueda lograr y ejecutar la realización de un plan de trabajo, a su vez, esta no se

puede ejecutar sin unos objetivos que la compongan, todo esto nos da un resultado óptimo y positivo.

Según Prieto (2017), el control establece principalmente los mecanismos externos e internos que se dan en una gestión empresarial, es parte del procedimiento administrativo en donde se va a medir y evaluar el desempeño laboral de cada trabajador. Cuando hablamos de estrategia consiste principalmente en planear todas aquellas actividades que son adecuadas para uno mismo, es aquí en donde surgen ideas de como diseñar un planeamiento estratégico en base de acciones estratégicas por parte de un personal directivo, con visión en alcanzar los objetivos deseados (Prieto, 2017, p. 68).

Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE (2016), menciona sobre el perfil laboral o profesional, describe principalmente los términos de referencia, como por ejemplo: los conocimientos laborales, habilidades, tener buen desempeño laboral y una buena actitud que debe tener todo trabajador experto de acuerdo a su profesión laboral. El saber cumplir todas estas condiciones es observable en el desempeño laboral de un trabajador, ya sea en cualquier actividad de trabajo.

Así mismo, Sichi (2013), menciona que el perfil profesional tiene dos dimensiones de las cuales mencionaremos al respecto:

_ Como primer punto está el perfil académico, aquí generalmente comprende ciertas características deseables que pretendemos alcanzar en determinadas áreas específicas, como lo son de información o formación, todas estas configuran ciertos rasgos, conocimientos, actitudes, aptitudes que califican al recién egresado para que pueda recibir su credencial académica.

_ Como segundo punto el perfil profesional propiamente, que se define como una descripción de una serie de características pretendidas en el mundo laboral, por tal razón se debe reflejar las exigencias del mercado laboral, como por ejemplo, desempeño laboral, liderazgo, capacidad de resolver problemas, etc (p.74).

Según Díaz Barriga (2011), menciona acerca del perfil profesional, está establecido por una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y muchas veces este responde a una interrogante, ¿Qué características profesionales y académicas debería de poseer una persona que tratará de satisfacer esas necesidades? p. 2).

Según Díaz Barriga (2011), sostiene que el conocimiento es la capacidad de información y habilidades que a través del tiempo cualquier tipo de persona de cualquier edad, ya sea niño o adulto adquiere esos conocimientos, todo eso por medio de las capacidades mentales (p. 02).

De acuerdo con Díaz Barriga (2011), menciona que un desempeño laboral es todo aquello relacionado con la calidad de trabajo que cada trabajador aporta en sus obligaciones diarias de una jornada laboral, esta se puede medir de manera diaria, semanal o mensual, durante un periodo determinado (p. 02).

Para Díaz Barriga (2011), opina que las habilidades implican de cierta manera tener y aplicar conocimientos, técnicas y sobre todo, una buena formación ya sea cultural, intelectual y pedagógico (p 02).

Según Díaz Barriga (2011), opina que las destrezas son un conjunto de conocimientos, competencias y habilidades que adquiere un individuo con el pasar del tiempo y experiencia, con la finalidad para llevar a cabo distintos tipos de tareas laborales (p. 02).

Según, De Antoni (2020), menciona acerca de la teoría de la contingencia, con el pasar del tiempo ha ido evolucionando a través de los años, desde los autores como Burns & Stalker 1961, hasta Barrientos 2013, aquí nos menciona de dar un enfoque donde absolutamente nada es lo que parece y nada es cierto en las organizaciones y todo depende de un variación en el ambiente laboral, donde sobresalen dos tipos de factores organizacionales, una de manera interna y otra externa.

Grant (1991), menciona que la teoría Basada en Recursos, se da a través de un enfoque en donde se busca dar a conocer el buen desempeño de una organización basada en tener una mejor ventaja competitiva, siendo de

manera importante explicar si ay algún tipo de vinculación. De tal manera que en el enfoque de la ventaja pueda descansar sobre los recursos y las capacidades tediosas de una organización.

Así mismo de acuerdo a los objetivos de Desarrollo Sostenible y las Políticas de Estado de acuerdo Nacional, en relación a mi presente trabajo de investigación, se aplicó como ODS el ítem número 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible) y en la Política de estado número 8 y 6 donde se aplicó “la descentralización política, económica y administrativa para propiciar el desarrollo integral” así como también “la política exterior para la paz, la democracia y el desarrollo”, todo esto con el fin de tener una mayor calidad de gestión y a la vez tener una mayor autonomía, mayor apoyo en emprendimientos para los micro y pequeños empresarios, tanto social y económico. Así como también incrementar y mejorar el desarrollo de infraestructuras y una mayor distribución equitativa a todos los gobiernos locales, desde las municipalidades más grandes con mayor población electoral, hasta las más pequeñas, de este modo todos los ciudadanos peruanos tendrán las mismas oportunidades a nivel laboral, económico y salud, con el fin de reducir la pobreza en un determinado tiempo, ya sea a mediano o largo plazo.

III. METODOLOGÍA

El trabajo fue inducido bajo los lineamientos de un enfoque cuantitativo. La tesis cuantitativa nos lleva a tener un conocimiento objetivo y que a partir de ahí se pueda generar un mejor proceso deductivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.4).

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Básica: Cruz (2018), opina que el propósito de usar la investigación cuantitativa es mayormente por la necesidad de realizar mediciones y a la vez hacer una comprobación de hipótesis bajo la información teórica buscada.

3.1.2 Diseño de investigación

- No experimental: Muñoz (2015), opina que el diseño no experimental, es la búsqueda de un tema a tratar en específico, motivo por el cual el investigador no puede poseer un control de manera directa de sus variables de estudio, ya que estas no pueden ser manipuladas en una investigación.
- Transversal: El diseño transversal de investigación consiste en recopilar datos, es transversal ya que la finalidad es dar detalles de las propiedades de los sujetos, tales como cosas o problemas que se sometan a un estudio, su interacción e influencia en una determinada medición en el tiempo (Hernández et al., 2014)
- Correlacional: Según Muñoz (2015) el presente estudio es correlacional ya que estará enfocado en analizar la validez de una correlación o relación entre ambas variables de estudio. Se determinará si ay relación entre las dos variables, ya que se dio en un periodo establecido.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión estratégica

- **Definición conceptual:** Es una herramienta de gestión que sirve a manera de consulta permanente, sobre todo para las personas que tienen cierto interés en temas como el planteamiento, implementación y valoración de diseño de estrategias en una organización, ya sea de cualquier objeto social. Como conclusión las estrategias son la base de una estructura y a la vez la base para estar comunicados y relacionados en la entidad (Prieto 2017, p. 270).
- **Definición operacional:** De lo expuesto el presente autor considera, que la variable gestión estratégica se medirá tomando en cuenta sus 4 dimensiones que son: planificación, organización, dirección, control y estrategia.

Dimensiones:

- **Planeación:** De acuerdo con Jorge Prieto (2017), la planificación muchas veces está sentenciada incluso antes de empezar, porque se espera muy poco de ella o porque no se le imprime suficiente fuerza (p. 52).
- **Organización:** Según Jorge Prieto (2017), una organización es por lo general una persona jurídica creadas para lograr ciertos objetivos, ya sea financiero, social, por medio de la interacción del recurso humano, como por ejemplo, los recursos económicos, físicos y tecnológicos (p. 54).
- **Dirección:** De acuerdo con Jorge Prieto (2017), menciona que es un elemento del proceso administrativo, en lo que se logra de haber realizado efectivamente todo lo planeado. A su vez, esta no se puede ejecutar sin unos objetivos que la compongan, sobre todo los que se ubican en las actividades físicas de una organización, todo esto nos da un buen resultado si se administra con una buena dirección estratégica (p. 89).
- **Control y Estrategia:** Según Prieto (2017), el control establece principalmente los mecanismos externos e internos que se dan en una gestión a nivel empresarial, es parte del procedimiento administrativo

en donde se va a medir y evaluar el desempeño laboral de cada trabajador (p.245).

Cuando hablamos de estrategia consiste principalmente en planear todas aquellas actividades que son adecuadas para uno mismo, es aquí en donde surgen ideas de como diseñar un planeamiento estratégico en base de acciones estratégicas por parte de un personal directivo, con visión en alcanzar los objetivos deseados (Prieto, 2017, p. 68).

- **Indicadores:** Análisis del entorno, análisis organizacional, gestión, proceso administrativo, objetivos y metas, toma de decisiones, definir el problema, administración del personal, acciones estratégicas.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Perfil profesional

- **Definición conceptual:** El perfil laboral está establecido por una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y muchas veces este responde a una interrogante, ¿Qué características profesionales y académicas debería de poseer una persona que tratará de satisfacer esas necesidades? (Díaz Barriga, 2011, p. 2).
- **Definición operacional:** El presente autor nos indica, que la variable perfil profesional se medirá tomando en cuenta sus 4 dimensiones que son: conocimiento, desempeño, habilidades y destrezas.

Dimensiones

- **Conocimiento:** Según Díaz Barriga (2011), sostiene que el conocimiento es la capacidad de información y habilidades que a través del tiempo cualquier tipo de persona adquiere esos conocimientos, por medio de las capacidades mentales (p. 02).
- **Desempeño:** De acuerdo con Díaz Barriga (2011), menciona que un desempeño laboral es todo aquello relacionado con la calidad de trabajo que cada trabajador aporta en sus obligaciones diarias de trabajo, durante un periodo determinado (p. 02).

- **Habilidades:** Díaz Barriga (2011), opina que las habilidades implican de cierta manera tener y aplicar conocimientos, técnicas y sobre todo, una buena formación a nivel cultural, intelectual y pedagógico (p 02).
- **Destrezas:** Según Díaz Barriga (2011), opina que las destrezas son un conjunto de conocimientos, competencias y habilidades que adquiere un individuo para llevar a cabo distintos tipos de tareas laborales (p. 02).
- **Indicadores:** Conocimiento empírico, conocimiento científico, clima laboral, desempeño laboral, habilidades cognitivas, habilidades gerenciales, pensamiento crítico, pensamiento creativo.
- **Escala de medición:** Ordinal
Ver Anexo N°1 y N°2: Matriz Operacional

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Majid (2018), menciona que es un conjunto de personas, que tienen rasgos característicos que se desea tomar como estudio en un trabajo de investigación. Conforme a lo constituido se tiene como población a 243 funcionarios y servidores públicos, de acuerdo al cuadro de asignación personal (CAP), de una Entidad Pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a los servidores públicos de una entidad pública de Pisco, como funcionarios directivos, asesores, analistas, asistentes, personal de línea, etc, así mismo se tomó en cuenta a los colaboradores que realizan informes, resolución de expedientes administrativos, manejo del trámite documentario, elaboración de informes técnicos y archivos documentarios.
- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que no desempeñan funciones administrativas, que no se encargan de elaborar informes técnicos, y de archivos documentarios.

3.3.2. Muestra

Según Majid (2018), la muestra es una cantidad representativa de personas de la población de interés de estudio. En el presente trabajo se consideró como parte de la muestra a 136 servidores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, cuyas áreas participantes fueron el área de administración y finanzas, unidad de tesorería, abastecimiento y control patrimonial, almacén, sistemas, personal, asesoría jurídica, la gerencia de administración tributaria, unidad de registro y recaudación tributaria, fiscalización tributaria y cobranzas coactivas, personal de línea, etc.

3.3.3. Muestreo

En el desarrollo de esta investigación se considera el tipo de muestro no probabilístico a conveniencia, basándose en los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes opinan que el muestreo no probabilístico está orientado en los propios intereses de la persona quien investiga, seleccionando a los participantes que brinden mayor información para una recolección de datos y análisis de estudio.

3.3.4. Unidad de Análisis

Es un individuo que se realiza observaciones para así poder obtener descripción, relación, representación, características e información para cualquier tipo de investigación (Arias y Covinos, 2021 p. 126). De los cuales se tomó como estudio a los empleados públicos de una entidad pública de pisco, departamento de Ica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se describe como los recursos que se van emplear para el uso de un registro de observaciones, para así poder facilitar el proceso, la técnica a utilizar en el presente trabajo fue la encuesta (Hernández y Mendoza, 2018, p.41)

Instrumentos

Se utilizó como instrumento el cuestionario. Para Bernal (2014), menciona

que está conformado por interrogantes con la intención de adquirir datos de quienes colaboraron en la encuesta, de las cuales fue conformado por 17 interrogantes entre ambas variables en escala de Likert. Como resultado fue empleado dos cuestionarios, en total una para cada una.

En relación a la primera variable o instrumento encargado de medir la gestión estratégica, conto con 09 interrogantes en la encuesta y se pudo clasificar en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y estrategia. Por otro lado la segunda variable o instrumento el perfil profesional conto con 08 interrogantes clasificadas también en cuatro dimensiones: conocimiento, desempeño, habilidades, destrezas, además se utilizó una escala de Likert para la recopilación de datos en el cuestionario.

Ver Anexo adjunto N° 3: Cuestionario

Validación

En el proceso para la validación, se hizo a través de un juicio de expertos, siguiendo las recomendaciones de nuestro asesor de tesis, todo esto con la finalidad de precisar y señalar si estos instrumentos pueden ser aplicados a la muestra de estudio Ver anexo 5: Validación de expertos al instrumento de la investigación.

- Dr. Gonzalo Alegría Varona.
- Dr. Paul Gregorio Paucar Llanos.
- Mg. Aníbal Novilo Jara Aguirre.

Confiabilidad

Se consideró una muestra de 15 colaboradores de una Entidad Pública de Pisco para poder determinar la fiabilidad. La primera variable alcanzo un puntaje de 0,780 lo que significa una confiabilidad aceptable. La segunda variable alcanzo un puntaje de 0,823 que expresa una confiabilidad buena. Y el puntaje en conjunto por las dos variables dio un resultado con coeficiente de alfa de Cronbach a través del software IBM SPSS Statistics 25, se obtuvo un resultado de 0.891 que denota una confiabilidad buena.

Ver anexo N°15: Resultado de la confiabilidad de por el alfa de Cronbach

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación se tuvo en cuenta las siguientes acciones:

-Primeramente se solicitó el permiso a la entidad por medio de un escrito por parte de la Universidad y del maestrante para así obtener los datos deseados.

-Se hizo la coordinación con los funcionarios y trabajadores de la entidad, para así poder aplicar la encuesta.

-Se hizo la elaboración de los instrumentos de investigación, en función a los indicadores y la encuesta se aplicó de manera presencial en la entidad.

-Se hizo la aplicación del cuestionario de acuerdo a la muestra, como objeto de estudio.

Ver Anexo adjunto N°8 y N°9: Permiso para la obtención de datos y respuesta al requerimiento de solicitud.

3.6. Método de análisis de datos

Para la elaboración del análisis de datos, primero se empezó con el ingreso de los datos recogidos al programado Microsoft Excel para dar inicio al estudio estadístico. Por lo cual, se procedió a darle un número del uno (01) al cinco (05) a las opciones de respuesta de acuerdo con la escala de Likert, se separaron y ordenaron de acuerdo a sus indicadores de cada una de las dimensiones que son parte de las variables de estudio. Inmediatamente después, se derivó toda la información al programa estadístico SPSS Statistics versión 25.

Por otra parte se expusieron los resultados mediante gráficos y las tablas de frecuencia que reflejan los resultados de análisis en porcentajes. Se determinó mediante el aspecto descriptivo las correlaciones de la variable uno y dos, mientras que a nivel inferencial se utilizó y aplicó una prueba de normalidad, a través de un análisis estadístico de Spearman, obteniendo como resultado una significancia menor de 0.05.

3.7. Aspectos Teóricos

Se ha efectuado y realizado de manera constante en el desarrollo de esta investigación, el acatamiento de los principios íntegros, morales, establecidos por la casa de estudios. Esto quiere decir que se ha realizado el citado correspondiente y el uso del parafraseo, de cada uno de los libros, artículos, revistas científicas, etc., todo esto con la finalidad de respetar y no faltar a la ética universitaria y profesional, así como también los lineamientos científicos.

De tal manera y por lo tanto, este proyecto paso por la plataforma Turnitin, considerando el uso correcto de la cita y parafraseo, no permitiendo el uso en exceso de coincidencias permitidas. Por otra parte, se menciona que los cuestionarios que se realizarón a los colaboradores se ejecutaron respetando su libre elección de participación, así mismo el anonimato de cada una de sus respuestas, la cual la elaboración y desarrollo de este proyecto se usó netamente para investigación y fines académicos.

IV. RESULTADOS

Análisis de la hipótesis general

Tabla 43

Correlación entre la gestión estratégica y el perfil profesional

V1 con V2 Correlación General

Se obtuvo como resultado, desenlace del análisis estadístico sobre la hipótesis general, que existe una correlación positiva media entre gestión estratégica y el perfil profesional que equivale al 55.10%, determinando una correlación positiva significancia estadística entre ambas variables analizadas. Ver Anexo 17, tabla 43.

Consideraciones:

H₀: No existe correlación entre las variables.

H₁: existe correlación entre las variables.

P < 0.05 se rechaza H₀, caso contrario se acepta.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

H₀: La gestión estratégica no se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

H₁: La gestión estratégica se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

Análisis:

Analizando la Hipótesis general: Se pudo confirmar que existe una relación positiva media entre la gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022. Debido a que la significancia fue menor a <0.05, se resuelve rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en la cual indica que existe correlación entre las variables. De igual forma, el coeficiente hallado fue de 55.10% tal y como se puede observar en la tabla 43.

Análisis de la hipótesis específica 1

Tabla 44

Correlación entre la planificación y el perfil profesional

V1D1 CON V2

Se obtuvo como resultado, desenlace del análisis estadístico de la hipótesis específica 1, la cual evidencia que existe una correlación positiva baja entre la dimensión de planificación y el perfil profesional, denotando una significancia positiva de 22.50%. Ver Anexo 17, tabla 44.

Consideraciones:

H₀: No existe correlación entre las variables.

H₁: existe correlación entre las variables.

P < 0.05 se rechaza H₀, caso contrario se acepta.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

H₀: La planificación no se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

H₁: La planificación se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

Análisis:

De conformidad y analizando la Hipótesis específica 1: Se pudo confirmar que existe una relación positiva baja entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022. Debido a que la significancia fue menor a <0.05, optando por el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en la cual indica que existe correlación entre las variables. De igual forma, el coeficiente hallado fue de 22.50% tal y como se puede observar en la tabla 44.

Análisis de la hipótesis específica 2

Tabla 45

Correlación entre la organización y el perfil profesional

V1D2 CON V2

Se obtuvo como resultado, desenlace del análisis estadístico de la hipótesis específica 2, la cual evidencia que existe una correlación positiva media entre la dimensión de organización y el perfil profesional, denotando una significancia positiva de 65.00%. Ver Anexo 17, tabla 45.

Consideraciones:

H₀: No existe correlación entre las variables.

H₁: existe correlación entre las variables.

P < 0.05 se rechaza H₀, caso contrario se acepta.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

H₀: La organización no se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

H₁: La organización se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

Análisis:

De conformidad y analizando la Hipótesis específica 2: Se pudo confirmar que existe una relación positiva media entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022. Debido a que la significancia fue menor a <0.05, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en la cual indica que existe correlación entre las variables. De igual forma, el coeficiente hallado fue de 65.00% tal y como se puede observar en la tabla 45.

Análisis de la hipótesis específica 3

Tabla 46

Correlación entre la dirección y el perfil profesional

V1D3 CON V2

Se obtuvo como resultado, desenlace del análisis estadístico de la hipótesis específica 3, la cual evidencia que existe una correlación positiva media entre la dimensión de dirección y el perfil profesional, denotando una significancia positiva de 63.20%. Ver Anexo 17, tabla 46.

Consideraciones:

H₀: No existe correlación entre las variables.

H₁: existe correlación entre las variables.

P < 0.05 se rechaza H₀, caso contrario se acepta.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

H₀: La dirección no se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

H₁: La dirección se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

Análisis:

De conformidad y analizando la Hipótesis específica 3: Se pudo confirmar que existe una relación positiva media entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022. Debido a que la significancia fue menor a <0.05, por tal razón se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en la cual indica que existe correlación entre las variables. De igual forma, el coeficiente hallado fue de 63.20% tal y como se puede observar en la tabla 46.

Análisis de la hipótesis específica 4

Tabla 47

Correlación entre el control y estrategia y el perfil profesional

V1D4 CON V2

Se obtuvo como resultado, desenlace del análisis estadístico de la hipótesis específica 4, la cual evidencia que existe una correlación positiva media entre la dimensión de control y estrategia y el perfil profesional, denotando una significancia positiva de 53.80%. Ver Anexo 17, tabla 47.

Consideraciones:

H₀: No existe correlación entre las variables.

H₁: existe correlación entre las variables.

P < 0.05 se rechaza H₀, caso contrario se acepta.

Prueba estadística: Correlación de Spearman

H₀: El control y estrategia no se relacionan significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco.

H₁: El control y estrategia se relaciona significativamente con el perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco.

Análisis:

De conformidad y analizando la Hipótesis específica 4: Se pudo confirmar que existe una relación positiva media entre el control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022, debido a que la significancia fue menor a <0.05, por tal razón se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en la cual indica que existe correlación entre las variables. De igual forma, el coeficiente hallado fue de 53.80% así se puede apreciar y observar en la tabla 47.

Ver anexo N°16: Estadística descriptiva y ver anexo N°17: Resultado de la investigación, análisis inferencial de la prueba de normalidad y tablas de correlación de variables y dimensiones.

V. DISCUSIÓN

Según Prieto (2017), la gestión estratégica es entendida como una planificación y procedimiento de diseños de estrategias que establece un análisis del entorno y a la vez poder tener una buena toma de decisiones, así como también el poder concentrar el interés en las demás áreas de una organización. El problema que plantea la gestión y planificación estratégica, es que hace suponer a los gerentes ya sea del sector público o privado, que la planificación es un problema que está ubicado en el centro del poder y no de una responsabilidad a nivel gerencial. Como dato importante las estrategias son una base de toda estructura y a la vez nos sirve para estar comunicados y relacionados con la organización.

Respecto al perfil profesional, el Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE (2016), opina que el perfil laboral o profesional, describe y determina específicamente los términos de referencia, esto se da a través del conocimiento, habilidades, destrezas y tener una buena visión organizacional y a la vez un buen desempeño laboral, por otro lado es una descripción de una serie de características pretendidas en el mundo laboral, El saber cumplir todas estas condiciones es observable en el desempeño laboral de un trabajador ya sea de la actividad pública o privada en cualquier actividad de trabajo.

Por tal razón desde esta perspectiva, el presente trabajo de tesis se empleó bajo el enfoque cuantitativo, a la vez se empleó una metodología no experimental correlacional, para conocer la relación de las variables del presente estudio, así como también se realizó la comprobación de validez y confiabilidad para comprobar las hipótesis planteadas en la investigación.

Por lo tanto, en relación con la hipótesis general del presente trabajo, se obtuvo el 55.10% como resultado que existe una correlación positiva media entre las variables de la gestión estratégica y el perfil profesional. Por consiguiente, este resultado concuerda con la investigación de Castagnola, Villón Prieto C.R, Villón

Prieto R.D y Panduro (2021), el cual evidenció que si había relación significativa entre las variables, dando como resultado aplicando la Rho de Spearman de 73.10% que definió la existencia de una correlación positiva considerable de las variables principales. De igual forma, en el estudio de investigación de Antúnez, Tapias y Molina (2018), determinó que existe correlación en las variables de 91.00%. Así mismo en la investigación de Brume, Barrera, Herrera y Nuñez (2019), se determinó que existe una relación directa y positiva entre las dos variables siendo esta de 95.70%.

En este contexto, las investigaciones confirman que existe una relación positiva media en las variables de gestión estratégica y perfil profesional, la cual estas dos variables influirán y evitara que exista duplicidad en las actividades, así como también permitirá que se alcance la eficiencia y eficacia en la organización de los documentos para su fácil acceso y ubicación. Como lo indica en el estudio de investigación de Florián, Moscol, Torres y Ñontol (2022), la cual se llegó a la conclusión que al implementar acciones estratégicas de penetración de mercado es indispensable para el buen desarrollo de toda organización, a la vez la importancia de considerar todas estas herramientas como parte de la planeación estratégica que debe cumplir la entidad o empresa para su pleno desarrollo.

Sin embargo y de acuerdo Altamirano, Higalco y Gamboa (2023), como primer punto se tuvo que analizar el impacto que conlleva la planeación estratégica en la administración pública, todo esto con la primera etapa que es formulación, ya que con esta primera fase se pone como principal objetivo, lo que se va a querer implementar en un futuro deseado para la organización.

Bazán (2016), opina que la gestión estratégica se aplica en etapas de las cuales son (la búsqueda de nuevos valores, diseño e implementación de la estrategia ya sea para una empresa u organización, así como también ver los planes de acción). Por otro lado con respecto a la formulación estratégica el autor del libro señala que los indicadores son a) la meta, b) la política, c) la competencia, y d) los objetivos, todas estos pasos son formulas estratégicas que nos permitirá

poder alcanzar en un plazo determinado aquellos resultados deseados que se ha propuesto o trazado una organización.

Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE (2016), indica sobre el perfil laboral o profesional, tiene la finalidad de describir principalmente los términos de referencia, como por ejemplo: los conocimientos laborales, habilidades y destrezas que toda persona profesional pueda tener, así como también poder alcanzar un buen desempeño laboral y una buena actitud que debe tener todo trabajador experto de acuerdo a su profesión laboral o línea de carrera. El saber cumplir todas estas condiciones es observable y a la vez determinante en el desempeño laboral de un trabajador, ya sea en cualquier actividad de trabajo.

En concordancia con la primera hipótesis específica de esta investigación, la cual demostró la existencia de una correlación positiva baja entre la dimensión de planificación y el perfil profesional, denotando una significancia positiva de 22.50%. Ello en concordancia con la investigación de Carhuapoma, Cueva, Flores, Castillo y Salas (2022), el grado de vinculación de la alfabetización digital de la gestión estratégica sobre restaurantes de comida fast food en un Centro Comercial de Comas, el modelo contribuye a las variables ya que se logró un p-valor $<0,05$ y un acomodamiento de Cox y Snell, esto permitió confirmar que la variable depende en una escala de 38% y el 44,7% de la alfabetización digital, demostrando a la vez que existió una relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Según Austin Sierra (2015), menciona que la planificación, es un conjunto de procesos mediante el cual deben existir objetivos previamente seleccionados antes de tomar una decisión para la empresa, ya que la planificación es la primera fase más importante durante dentro del proceso administrativo, todo esto con el fin de prever lo que va a suceder más adelante, y a la vez con la finalidad de poder lograr los objetivos establecidos durante un periodo determinado.

Así mismo, Sichi (2013), menciona que el perfil profesional tiene dos dimensiones una de ellos es el perfil académico, aquí generalmente comprenden algunas características deseables que vamos a pretender alcanzar en determinadas áreas o unidades específicas, como lo son de información o formación, todas estas cuentan con ciertos rasgos, conocimiento, actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas, que califican a un recién egresado, todo esto con el fin de que pueda recibir su credencial académica.

En concordancia con la segunda hipótesis específica de esta presente investigación, demostró que existe una correlación positiva media entre la dimensión de organización y el perfil profesional, denotando una significancia positiva de 65.00%. De igual forma en concordancia con Bicet y Mariño (2021), a través de su investigación indica que la implementación de las variables es satisfactoria, en este caso su aplicación es positiva ya que están relacionadas entre sí dentro de las soluciones estratégicas, en materia de propiedades industriales a los problemas investigativos en las organizaciones cubanas. La investigación concluyo, el diagnostico que muestra la estrecha relación entre las deficiencias en la gestión de proyectos investigativos y las insuficiencias en el área de la formación en carácter industrial, la cual va a permitir que estos sean considerados como modelos ya que son flexibles y adaptables para cualquier tipo de organización.

De acuerdo con Prieto (2017), una organización es en general una persona jurídica creada con el propósito de poder conseguir ciertos objetivos establecidos por la misma empresa o entidad, con fines económicos y financieros, ya sea en distintos sectores público o privado. Por otro lado podemos mencionar que la organización es un conjunto de personas que a la vez esta regulara por normas, leyes, principios. Como en toda actividad la organización es la segunda fase dentro del procedimiento administrativo, en donde se coordina, dispone y ordena todo aquel recurso disponible, que puede ser humano, financiero, etc, de tal manera que se puedan lograr alcanzar los fines propuestos.

Sichi (2013), sostiene que el perfil profesional tiene dos dimensiones una de ellos es el perfil profesional y otro el perfil académico, este último se define como una descripción de una serie de características pretendidas en el mundo laboral, es a la vez una explicación de aquellas características que requieren del profesional. Cualquier persona se puede constituir como profesional después de haber podido participar en un sistema de inducción, por tal razón se debe reflejar cualquier tipo de exigencia en el mundo y mercado laboral, como por ejemplo podría ser, el desempeño laboral de los trabajadores, saber si cuentan con liderazgo y a la vez la facilidad o capacidad de resolver problemas.

En concordancia con la tercera hipótesis específica de esta presente investigación, la cual demuestra la existencia de una correlación positiva media entre la dimensión de dirección y el perfil profesional, denotando una significancia positiva de 63.20%. Por consiguiente, este resultado tiene relación con la investigación de Castagnola, Villón Prieto C.R, Villón Prieto R.D y Panduro (2021), en la recolección de datos se utilizó un cuestionario a manera de encuesta. En consecuencia se pudo concluir, que estos resultados evidenciaron que el perfil profesional y las competencias en el mercado laboral se relacionan directamente ($Rho = 0,731$) y significativamente ($p = 0,000$), y de manera significativa ($p = 0,000$), por tal razón se aprueba la hipótesis alternativa ya que la relación es alta.

Para Prieto (2017), la dirección es el elemento que forma parte del proceso administrativo dentro de la administración, todo esto con el fin de que se pueda lograr y ejecutar la realización de un plan de trabajo, a su vez, esta no se puede ejecutar sin unos objetivos que la compongan, todo esto nos da un resultado óptimo y positivo. La dirección es la tercera fase dentro del procedimiento administrativo, a su vez, esta no se puede ejecutar sin unos objetivos que la compongan, es una función administrativa que se encarga principalmente de la ejecución de los planes que se va a realizar, todo esto nos dan un buen resultado si se ejecutan con una buena dirección estratégica.

Para Díaz Barriga (2011), sostiene y menciona que el perfil profesional se conceptualiza por tener conocimiento, desempeño, habilidades, destrezas, actitudes, que toda persona puede llegar a desarrollar durante su vida profesional, y muchas veces este responde a una interrogante, ¿Qué características profesionales y académicas debería de poseer una persona que tratará de satisfacer esas necesidades?, todas estas aptitudes y cualidades es la que debería poseer todo recién egresado de acuerdo también a su perfil académico y laboral.

En concordancia con la cuarta hipótesis específica de la presente investigación, la cual demuestra la existencia de una correlación positiva media entre la dimensión de control y estrategia y el perfil profesional, denotando una significancia positiva de 53.80%. Por consiguiente, este resultado tiene relación con la investigación de Brume, Barrera, Herrera y Nuñez (2019), el tema de investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo. Posteriormente los resultados revelaron, entre las variables analizadas, la existencia de una correlación directa y positiva entre las variables de gestión estratégica y competitividad. La fiabilidad fue validada mediante un Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un valor de ,957 siendo considerado una fiabilidad excelente.

Para Prieto (2017), el control establece principalmente los mecanismos externos e internos que se dan en una gestión a nivel empresarial, es parte del procedimiento administrativo en donde se va a medir y evaluar el desempeño laboral de cada trabajador. El principal objetivo es señalar cuales son los errores a fin de que puedan ser rectificadas y así poder prevenir de que ocurran nuevamente. Por otro lado cuando hablamos de estrategia consiste principalmente en planear todas aquellas actividades que son adecuadas para uno mismo, es aquí en donde surgen ideas de como diseñar un planeamiento estratégico en base de acciones estratégicas por parte de un personal directivo, con visión en alcanzar los objetivos deseados en un periodo determinado (Prieto, 2017, p. 68).

De lo expuesto, los resultados evidenciaron que la aplicación de la gestión estratégica, con sus dimensiones de planificación, organización, dirección, control y estrategia y el perfil profesional, va a permitir un mejor desarrollo y mejora dentro de una organización, así mismo debe estar alineada para mejorar en las capacitaciones para un buen desempeño y que se logre lo esperado, las mismas que deben estar alineadas a los políticas y normas del estado, como lo indica en CEPLAN implementada en la Agenda 2030 la importancia de aplicar un modelo donde se logren las condiciones para el “Desarrollo regional e infraestructura” a través de la descentralización del estado, para así lograr una mayor evolución de una economía de gran productividad, crecimiento social, sostenible y la gestión de desarrollo se encaminen también a la sostenibilidad de todos los gobiernos locales, así como también de igual forma el Estado logra anexar las políticas con el acuerdo nacional en beneficio del trabajo con derechos y la exposición del crecimiento económico sostenible.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y el perfil profesional, de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica año 2022, la cual se estableció como una correlación positiva media de coeficiente equivalente a $r= 0,551$.
2. Se logró determinar la relación que existe entre la planificación y el perfil profesional, de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica año 2022, la cual se estableció como una correlación positiva baja de coeficiente equivalente a $r= 0,225$.
3. Se logró determinar la relación que existe entre la organización y el perfil profesional, de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica año 2022, la cual se estableció como una correlación positiva media de coeficiente equivalente a $r= 0,65$.
4. Se logró determinar la relación que existe entre la dirección y el perfil profesional, de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica año 2022, la cual se estableció como una correlación positiva media de coeficiente equivalente a $r= 0,632$.
5. Se logró determinar la relación que existe entre el control y estrategia y el perfil profesional, de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica año 2022, la cual se estableció como una correlación positiva media de coeficiente equivalente a $r= 0,538$.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios directivos de la entidad pública de Pisco se les recomienda, realizar capacitaciones e impartir conocimiento a todos los trabajadores a su cargo por cada área correspondiente con respecto a la gestión estratégica como instrumento de gestión y a la vez tener una base de datos actualizada de todos los servidores públicos, de acuerdo al perfil laboral de cada trabajador, todo esto con el fin de lograr una mejor gestión municipal en los gobiernos locales y regionales.
2. A la máxima autoridad edil de la entidad pública de Pisco se le recomienda, asesorarse y rodearse con los mejores profesionales de distintas profesiones, ya sean funcionarios de confianza o gerentes de línea, para así poder mejorar la planificación gerencial, municipal y de ahí tomar las mejores decisiones para la entidad, para que así beneficie a toda la población de la ciudad, tanto en crecimiento económico, social y laboral, todo esto con el propósito de mejorar la gestión administrativa y así poder alcanzar los objetivos deseados por parte de la entidad.
3. A las autoridades ediles y funcionarios públicos de la entidad pública de Pisco se les recomienda, una mayor organización municipal, ya que es óptimo que se contrate a los mejores profesionales con experiencia en gestión pública, para que así puedan realizar un mejor trabajo colaborativo en equipo, previa coordinación con su jefe inmediato o funcionario público a cargo, todo esto con el fin de poder conseguir resultados óptimos y poder generar mayores incentivos por parte de la entidad.
4. A las autoridades ediles y funcionarios públicos de la entidad pública de Pisco se les recomienda, tener un mayor criterio de dirección municipal, para así poder dirigir, guiar mejor a todo su personal, desde los jefes de área, supervisores, asistentes y demás personal a cargo, todo esto con el fin de lograr identificar inconvenientes internos y tener la capacidad de solucionar problemas que se puedan presentar en cualquier área determinada dentro de la entidad.

5. A las autoridades ediles y funcionarios públicos de la entidad pública de Pisco se les recomienda, un mayor análisis de criterio en fases como control y estrategia, con el propósito de crear consenso, participaciones vecinales, en donde se involucren la población y todos los trabajadores de la entidad, todo esto con el fin de poder conseguir que sus voces y anhelos sean escuchados por parte de la máxima autoridad competente.

REFERENCIAS

- Vivas V. y Villar M. (2020) Strategic responses to the COVID-19 pandemic in Pacific Alliance countries, Volume18 Issue4, Page345-356 DOI10.1108/MRJIAM-07-2020-1067
- Puertas y Sotelo. (2020) Leadership and strategic management in health systems based on primary health care, Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of Public Health, 40, art. no. e124. DOI: 10.26633/RPSP.2020.124
- Aldhaferi, F., Ameen, A., y Isaac, O. (2020). The Influence of Strategy Formulation (Vision, Mission, and Goals) on the Organizational Operations. Journal of critical reviews, 7(17), 1932-1941. <https://www.academia.edu/download/64124283/1.pdf>
- Ali, M., Yee, M., y Parnell, J. (2021). The dissemination of corporate social responsibility into the intellectual structure of strategic management. Journal of Cleaner Production, 1-15. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652621017248>
- Azwindini, I. (2021). Tourism policy and environmental impacts in Musina municipality: lessons from a case study of failure. Tourism Critiques: Practice and Theory, 2(1), 91-114. <https://doi.org/10.1108/TRC-12-2020-0021>
- López, P., Montaña, J., & Ballester, L. (2014). Analysis of professional competencies in the Spanish public administration management. Journal of Work and Organizational Psychology, 30(2), 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.001>
- Borisov, P., y Behluli, A. (2020). Strategic orientation of business organization - Step by Step. Journal of Bio-based Marketing, 2, 5-20. https://www.academia.edu/download/62739174/article_020200402-3360-1apoe1d.pdf
- Bracamontes, J., y Camberos, M. (2019). Competitiveness and welfare in municipalities of the Sierra Region in Sonora, Mexico. Revista de Vértice universitario, 1-14. <https://doi.org/10.36792/rvu.vi84.9>
- Calugareanu, I., y Cocerhan, M. (2019). Management of municipal public administration competitiveness. 6(79), 32-35. http://visnykonu.od.ua/journal/2019_24_6/7.pdf
- El-Sayed, M. (2021). The importance of implementation and strategic control in the effectiveness of strategic plans. Palarch's journal of archaeology of egypt / egyptology, 18(4), 3271-3290. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/6803>

- Altamirano, Hidalgo y Gamboa (2023), Strategic Planning and its impact on Public Administration, DOI: 10.52080/rvgluz.28.102.3, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150704993&origin=resultslist&sort>
- Florián, Moscol, Torres y Ñontol (2022), Strategic Management for Service Quality in an SME of the Commercial Sector, DOI: 10.18687/LEIRD2022.1.1.54, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150697247&origin=resultslist&zone=contextBox>
- Carhuapoma, Cueva, Flores, Castillo y Salas (2022), Digital literacy in the strategic management of fast-food restaurants, RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao Volume 2022, Issue E48, Pages 332 – 347, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129277472&origin=resultslist&zone=contextBox>
- Humpire y Gonzales (2021), Characteristics and strategic information management of creative entrepreneurs: business model cases of Peruvian cultural and creative companies, DOI: 10.5195/biblios.2021.1078, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85149037939&origin=resultslist&zone=contextBox>
- Castagnola, Villón Prieto C.R, Villón Prieto R.D y Panduro (2021), Of graduates from the tourism sector and their im-profile mersion in the labor market, Publisher University of Cienfuegos, Carlos Rafael Rodriguez, Volume 13, Issue 6, Pages 39 – 44, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120652500&origin=resultslist&zone=contextBox>
- Cachi y Rojas (2021), Psychosocial factors in strategic management in the nursing staff of Dr. Joaquín Castellanos Hospital, DOI: 10.56294/saludcyt202210, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85146000858&origin=resultslist&sort>
- Bicet y Mariño (2021), Analysis of management of research projects from training in industrial property as a strategic solution, Proceedings from the International Congress on Project Management and Engineering, Volume 2021-July, Pages 61 - 772021 25th International Congress on Project Management and Engineering, CIDIP 2021, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85127577652&origin=resultslist&sort>
- Antúnez, Tapias, Molina (2018) Process of talent management strategic human, Volume 34, Issue Special Issue 18, Pages 2076 - 2101, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85071181689&origin=resultslist&sort>
- Brume, Barrera, Herrera y Nuñez (2019) Strategic management as a catalyst for competitiveness in the logistics SMEs of the Atlántico department – Colombia, Volume 40, Issue 3, 2019 Article number 20,

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85060815565&origin=resultslist&sort>

Ramírez, Lay y Sukier (2020), Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile, DOI: 10.4067/S0718-07642020000100133, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085216055&origin=resultslist&sort>

Cortes y Meneses (2019), Strategic human resource management in the Brazilian federal legislative: Conditions for the implementation, DOI: 10.1590/0034-761220180061x. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85073442449&origin=resultslist&sort>

Robles y Carvajal (2022), Data journalists. Analysis of the sociodemographic profile of the professional in Spain and Latin America, DOI: 10.5209/esmp.76395, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126732999&origin=resultslist&sort>

Franco A. (2020) Marco de referencia para la integración de la contabilidad social en la gestión estratégica de las empresas de Economía Social. CIRIEC-España Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa, DOI 10.7203/CIRIEC-E.100.18118

Anastasio, C., García, A., y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. Revista Tzhoecoen, 12(4), 436-448. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394>

Sánchez, Yuri. (2020) Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú. <https://orcid.org/0000-0003-1300-728X>

Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147–158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591&info=resumen&idoma=ENG>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Parra, C., & Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 6(2), 131. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>

Jorge Eliécer (2017) Gestión estratégica organizacional, edición 2017 <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=126666>

Prado A, Barrientos T. ((2015). Gestión estratégica y clima organizacional según los servidores públicos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación

- Tecnológica - Lima 2014.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6260/Prado_IAD-Barrientos_CTR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lima N, (2016). Gerencia estratégica y gestión administrativa en la gerencia regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial, Huancavelica, Perú – 2015. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20882/Lima_PN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macasi. D. (2016). Gestión estratégica y clima organizacional en el Ministerio de Energía y Minas, sede Lima, 2015. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7764/Macassi_VDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutierrez N. (2018). Planificación estratégica y la gestión de proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Ayahuanco 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26292/gutierrez_gn-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Velazquez J, (2016). Gestión estratégica y el comercio ambulatorio en la Municipalidad de Los Olivos – 2016. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7331/Velasquez_AJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bejerano R, (2022). Gestión estratégica y competitividad en la Municipalidad Distrital de Yarabamba, Arequipa, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7331/Velasquez_AJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quinteros N, (2022). Gestión estratégica y el desarrollo competitivo de las MYPES de la galería Compu Plaza, Lima, 2021. . [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82102/Quinteros_NDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tello C, (2021). La gestión estratégica y la calidad de servicio en una institución educativa del nivel superior en Lima, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66997/Tello_AC_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, J. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo.
<https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545413003.pdf>
- Díaz Barriga. (2012). Elaboración del Perfil Profesional.
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/LITE/LECT70.pdf

- Silva R. (2017). Perfil profesional en investigación científica y evaluación externa de las capacidades básicas para la docencia en el área de investigación. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porras]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3051/chura_a_me.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Méndez M. (2015). Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma, año 2014. [Tesis de doctorado, Universidad San Martín de Porras]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1479/mendez_lmtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Simaraura S. (2022). El perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta-Cusco-2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94536/Simaraura_SS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- León H. (2019). Relación entre el perfil profesional y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santa, distrito de Santa – 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39669/Le%c3%b3n_EHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zambrano H. (2016). Perfil Profesional De Los Docentes Y El Conocimiento Técnico De Los Estudiantes De Contabilidad Del Instituto De Educación Superior Tecnológico Público “Amazonas” - Yurimaguas, 2015. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31673/zambrano_hu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo J. (2016). Perfil profesional y gestión administrativa en una institución educativa, Trujillo-2016. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21105/Castillo_MJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuno J. (2021). La gestión de recursos humanos en el perfil profesional de Sub Oficiales de Carreteras de la Policía Nacional del Perú, Tacna, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100435/Cuno_MJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haro I. (2022). Perfil del egresado y formación profesional en derecho minero en las facultades de derecho de universidades de La Libertad, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85158/Haro_BIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sichi, A. (2013). *Influencia del perfil profesional y la satisfacción con la profesión elegida en el rendimiento académico de los estudiantes de V y VII ciclos de la Escuela Académico Profesional de Educación Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Ma* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2413>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Porter, M. (2008). *Qué es la estrategia*. Harvard Business School Publishing Corporation.
https://www.academia.edu/42043461/Qu%C3%A9_es_la_estrategia
- Valencia, H., y Supa, L. (2018). *Gestión municipal y recaudación del impuesto predial en la municipalidad provincial de Chumbivilcas*. Cusco - 2017. Lima: Repositorio institucional Universidad privada TELESUP.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/165>
- Villacorta, A. (2013). *Plan estratégico para mejorar la gestión en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote*. Trujillo: Repositorio institucional Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2534>
- Del Canto, E. (2011). *Gerencia estratégica y capital humano. Su perspectiva en los gobiernos locales en el contexto Venezolano*. *Revista Ciencias estratégicas*, 19(26), 171-184. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151322415003.pdf>
- Sánchez, K., Duarte, F., y Alcides, D. (2007). *Planeamiento estratégico municipal: experiencias en un distrito de lima, Perú*. *Quivera*, 9(1), 7-24.
<https://www.redalyc.org/pdf/401/40190101.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de la variable N° 1

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | CONCEPTO DE DIMENSIONES | INDICADORES | DEFINICIÓN DE INDICADOR | TÉCNICAS INSTRUMENTO |
|---------------------|---|---|---------------|---|-------------------------|--|---|
| Gestión estratégica | <p>La gestión estratégica se convierte en un instrumento de Consulta permanente para todos los interesados en la formulación, implementación y evaluación de estrategias en una empresa, cualquiera sea su objeto social.</p> <p>Nos ha quedado como mensaje que las estrategias son la base de la estructura y Esta, a su vez, es la base de las relaciones y comunicaciones en las entidades. Para Llegar a ellas se necesita un ejercicio integral</p> | <p>La variable gestión estratégica se medirá tomando en cuenta sus 4 dimensiones que son: planificación, organización, dirección, control y estrategia, en el cuidado de sus atributos mediante el cuestionario de 09 preguntas cerradas y esto a su vez en indicadores que nos permitan obtener una información objetiva, orientada a resolver cada una de las hipótesis planteadas, utilizando una escala de Likert del 1 al 5.</p> | Planificación | <p>La planificación muchas veces está sentenciada incluso antes de empezar, porque se espera muy poco de ella o porque no se le imprime suficiente fuerza. En los comienzos de los años sesenta se asiste al desarrollo real de la planificación Empresarial. (Prieto J.E. 2017, pág. 52)</p> | Análisis del entorno | Kotler y Armstrong (2012) consideran el que entorno está formado por un microentorno y un macroentorno. El microentorno son los elementos que afectan pero que están cercanas a la compañía como los proveedores, competidores y clientes. | Encuesta (Cuantitativo) Instrumento (Cuestionario) |
| | | | | | Análisis Organizacional | Para Heil y Droege (2006), el análisis organizacional, se centra en la planeación de la eficiencia de las actividades del personal. | |
| | | | | | Gestión | Para Betancourt (2006) es la acción y efecto de administrar hábilmente una organización o negocio. | |
| | | | Organización | <p>Una organización es por lo general personas jurídicas creadas para lograr determinados objetivos financieros y sociales mediante la interacción del trabajo humano con los recursos económicos, físicos y tecnológicos. (Prieto J.E. 2017, pág. 54)</p> | Proceso Administrativo | Según Koontz y Weihrich (2002) el proceso administrativo comprende las actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo. | |
| | | | | | Objetivos y metas | Para Locke (1968) Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución. | |
| | | | Dirección | <p>La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado. A su vez, esta no se puede ejecutar sin unos objetivos que la compongan; los principales, que se ubican en las actividades físicas de la compañía, todo esto nos da un buen resultado si se ejecutan con una buena dirección estratégica (Prieto J.E. 2017, pág. 89)</p> | Toma de decisiones | Según Robbins & Coulter (2005), el proceso de toma de decisiones, una serie de ocho etapas que comienza por identificar un problema y los criterios de decisión. | |
| | | | | | Definir el problema | Según Kerlinger y Lee (2002), un problema es un enunciado u oración interrogativa que pregunta: ¿Qué relación existe entre dos o más variables? La respuesta constituye aquello que se busca en la investigación. | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|-----------------------------|---|--|---|--|
| | <p>por parte de los miembros y en especial de los directivos de una empresa.”</p> <p>(Prieto J.E. 2017, pág. 270)</p> | | <p>Control y Estrategia</p> | <p>El control define los mecanismos de control externos e internos que auditan la gestión empresarial. (Prieto J.E. 2017, pág. 245)</p> <p>La estrategia empresarial consiste en planear las actividades adecuadas para que, mediante el desarrollo de habilidades gerenciales, se adelanten correctamente. (Prieto J.E. 2017, pág. 68)</p> | <p>Administración de Personal</p> <p>Acciones estratégicas</p> | <p>Según Dessler (1994) La administración de recursos humanos se refiere a los conceptos y técnicas necesarias para llevar a cabo los aspectos del personal.</p> <p>Según Córdova (2011), las acciones estratégicas conforman un plano de proyecto de cambio. Igualmente, son intencionales y reflexivas.</p> | |
|--|---|--|-----------------------------|---|--|---|--|

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de la variable N° 2

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | CONCEPTO DE DIMENSIONES | INDICADORES | DEFINICIÓN DE INDICADOR | TÉCNICAS INSTRUMENTO |
|---------------------|--|---|--------------|---|-------------------------|---|---|
| Perfil Profesional | <p>El perfil profesional constituye conocimientos, habilidades y actitudes y muchas veces este responde a la pregunta ¿Qué características académicas y laborales debe poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades? Para esto es necesario definir la profesión, la cual se caracteriza porque incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, buen desempeño, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica.</p> <p>Con base en lo anterior se deduce que los componentes básicos que debe contener el perfil del egresado son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La especificación de las tareas generales de | <p>La variable perfil profesional se medirá tomando en cuenta sus 4 dimensiones que son: conocimiento, desempeño, habilidades y destrezas, en el cuidado de sus atributos mediante el cuestionario de 08 preguntas cerradas y esto a su vez en indicadores que nos permitan obtener una información objetiva, relevante orientada a resolver cada una de las hipótesis planteadas, calculando el perfil profesional por medio de una escala de Likert del 1 al 5.</p> | Conocimiento | <p>El conocimiento es la información y habilidades que los seres humanos adquirimos a través de nuestras capacidades mentales.</p> <p>Cuya investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | Conocimiento Empírico | Según Cereza y Fiallo (2005), el conocimiento empírico es aquel tomado de la práctica, analizado y sistematizado por vía experimental mediante la observación reiterada y la experimentación. | Encuesta (Cuantitativo) Instrumento (Cuestionario) |
| | | | | | Conocimiento Científico | Según Mario Bunge (2019), el conocimiento científico es fáctico, trascendente, analítico, especializado, claro y preciso, comunicable, verificable, metódico, sistemático, general, legal, explicativo, predictivo, abierto y útil. | |
| | | | Desempeño | <p>El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. La delimitación de valores y actitudes adquiridas que son necesarias para su buen desempeño o como profesional.</p> <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | Clima Laboral | Hodgetts y Altman (1985) definen al clima laboral como “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo. | |
| | | | | | Desempeño Laboral | Según Koopmans (2015), el desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa. | |
| | | | Habilidades | <p>Las habilidades implican de cierta manera tener y aplicar conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica.</p> <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | Habilidades Cognitivas | Según Vásquez (2010) las habilidades cognitivas son aquellas que permiten al individuo conocer, pensar, almacenar información, organizarla y transformarla hasta generar nuevos productos. | |
| | | | | | Habilidades Gerenciales | Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración en el rol de gerente. | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|------------------|--|-----------------------------|---|--|
| | <p>conocimiento en las cuales deberá adquirir Dominio el profesional.</p> <p>- La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas.</p> <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | | <p>Destrezas</p> | <p>Las destrezas se pueden definir como el conjunto de conocimientos, competencias y habilidades que se poseen para realizar diferentes tipos tareas. El listado de las destrezas que tiene que desarrollar, propone que las tareas o acciones se definan a partir de tres elementos, que son necesidades sociales, mercado ocupacional y análisis de las disciplinas. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | <p>Pensamiento Crítico</p> | <p>Para Paul y Elder (2005) el pensamiento crítico es un proceso de analizar y evaluar el pensamiento con el propósito de mejorarlo.</p> | |
| | | | | | <p>Pensamiento Creativo</p> | <p>Mednick (1964) nos menciona que el pensamiento creativo consiste en la formación de nuevas combinaciones de elementos asociativos. Cuanto más remotas son dichas combinación más creativa es el proceso o la solución.</p> | |

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos - Cuestionario.



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de
Pisco, departamento de Ica, año 2022

Por: Jesus Alexander Molina Panéz

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN ESTRATÉGICA

Buen día señor(a) la presente investigación tiene por finalidad recopilar información acerca de la gestión estratégica, por lo que solicito su apoyo. Dicha información es anónima por lo que se pide que responda con sinceridad y de acuerdo con sus propias experiencias. Agradezco su colaboración. La escala son los siguientes:

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

DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Un buen análisis del entorno y planificación permitirá tomar y llevar a cabo mejores decisiones para la entidad. | | | | | |
| 2 | Un buen análisis organizacional permitirá llevar un mejor plan de trabajo y así poder tener una mejor capacidad de gestión. | | | | | |
| 3 | La entidad por parte del Alcalde tiene como política de planificación establecer objetivos y metas a lograr. | | | | | |

DIMENSIÓN 2. ORGANIZACIÓN

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 4 | Considera usted importante el proceso administrativo dentro de la entidad, en donde se fijan objetivos y metas a lograr. | | | | | |
| 5 | Consideras que el desempeño de tu trabajo contribuye a los objetivos y metas dentro de la organización. | | | | | |

DIMENSIÓN 3. DIRECCIÓN

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6 | Considera usted que el Manual de Organización y Funciones (MOF) es importante para la toma de decisiones y el desarrollo de las funciones a nivel de dirección. | | | | | |
| 7 | Considera usted que existe un buen nivel de dirección, por parte de la gerencia y jefes de área, para definir o resolver problemas y así poder alcanzar los objetivos deseados. | | | | | |

DIMENSIÓN 4. CONTROL Y ESTRATEGIA

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 8 | Considera usted que existe una buena administración de personal por parte de los Gerentes o Jefes de área a cargo de una gerencia o área específica para saber dirigir a su personal. | | | | | |
| 9 | Considera usted que los gerentes y jefes de área en la entidad, diseñan o implementan acciones estratégicas de dirección para alcanzar los objetivos deseados. | | | | | |

Gracias por su colaboración...



PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de
Pisco, departamento de Ica, año 2022

Por: Jesus Alexander Molina Panéz

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE PERFIL PROFESIONAL

Buen día señor(a) la presente investigación tiene por finalidad recopilar información acerca de la gestión estratégica, por lo que solicito su apoyo. Dicha información es anónima por lo que se pide que responda con sinceridad y de acuerdo con sus propias experiencias. Agradezco su colaboración. La escala son los siguientes:

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

DIMENSIÓN 1. CONOCIMIENTO

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Se aprecia la capacidad de conocimiento de los trabajadores de la entidad, de acuerdo a su perfil profesional para definir y resolver problemas sobre temas administrativos o de gestión pública. | | | | | |
| 2 | Los trabajadores tienen conocimiento a nivel científico en términos jurídicos, legales propios de la entidad. | | | | | |

DIMENSIÓN 2. DESEMPEÑO

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Considera usted que un buen clima laboral es indispensable para un mejor desempeño laboral dentro de la entidad. | | | | | |
| 4 | Usted cree que una buena capacitación, preparación, mejoría en tener un mejor desempeño para los trabajadores dentro de la entidad. | | | | | |

DIMENSIÓN 3. HABILIDADES

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 5 | Se realizan capacitaciones a los trabajadores de la entidad en materia civil, penal y/o laboral, para así poder mejorar sus habilidades en su rutina diaria. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Considera usted que los jefes de área y gerentes cuentan con una buena habilidad gerencial para resolver problemas y así poder tomar mejores decisiones. | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

DIMENSIÓN 4. DESTREZAS

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7 | Las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con las metas y objetivos propuestos por la entidad y así poder tener un mejor pensamiento crítico y analítico. | | | | | |
| 8 | Considera usted que los gerentes y jefes área, cuentan con un pensamiento creativo para diseñar y analizar buenas estrategias de gestión. | | | | | |

Gracias por su colaboración...

Anexo 4: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022

Investigador es: Jesus Alexander Molina Panez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y perfil profesional en los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Municipalidad Provincial de Pisco.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Determinar la relación significativa entre la gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 minutos y se realizará en los ambientes dentro de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Molina Panez Jesus Alexander email: jmolinapa@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Eduardo Narcisho Malca Valverde email: emalcava@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Anónimo

Fecha y hora: Del 16 al 22 de mayo 2023



Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Dr. Gonzalo Ricardo Alegría Varona |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Doctor en Economía, Magister en Gestión y Políticas Públicas |
| Institución donde labora: | Universidad Cesar Vallejo |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor: | JESUS ALEXANDER MOLINA PANEZ |
| Procedencia: | Universidad Cesar Vallejo - sede Callao |
| Administración: | Maestría en Gestión Pública |
| Tiempo de aplicación: | 12 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. |
| Significación: | Variable 1: Gestión estratégica: (09 preguntas) Variable 02: Perfil profesional: (08 preguntas) Escala de Likert. |

4. **Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA/VARIABLE | Subescala (dimensione) | Definición |
|--|------------------------|--|
| <p style="text-align: center;">Gestión estratégica</p> <p>La Gestión estratégica se convierte en un instrumento de consulta permanente para todos los interesados en la formulación, implementación y evaluación de estrategias en una empresa, cualquiera sea su objeto social.</p> <p>Nos ha quedado como mensaje que las estrategias son la base de la estructura y Esta, a su vez, es la base de las relaciones y comunicaciones en las entidades. Para Llegar a ellas se necesita un ejercicio integral por parte de los miembros y en especial de los directivos de una empresa.”</p> <p>(Prieto J.E. 2017, pág. 270)</p> | Planificación | La planificación muchas veces está sentenciada incluso antes de empezar, porque se espera muy poco de ella o porque no se le imprime suficiente fuerza. En los comienzos de los años sesenta se asiste al desarrollo real de la planificación empresarial. (Prieto J.E. 2017, pág. 52) |
| | Organización | Una organización es por lo general personas jurídicas creadas para lograr determinados objetivos financieros y sociales mediante la interacción del trabajo humano con los recursos económicos, físicos y tecnológicos. (Prieto J.E. 2017, pág. 54) |
| | Dirección | La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado. A su vez, está no se puede ejecutar sin unos objetivos que la compongan; los principales, que se ubican en las actividades físicas de la compañía, todo esto nos da un buen resultado si se ejecutan con una buena dirección estratégica (Prieto J.E. 2017, pág. 89) |
| | Control y Estrategia | El control define los mecanismos de control externos e internos que auditan la gestión empresarial. (Prieto J.E. 2017, pág. 245) La estrategia empresarial consiste en planear las actividades adecuadas para que mediante el desarrollo de habilidades gerenciales, se adelanten correctamente. (Prieto J.E. 2017, pág. 68) |
| <p style="text-align: center;">Perfil profesional</p> <p>El perfil profesional constituye conocimientos, habilidades y actitudes y muchas veces este responde a la pregunta ¿Qué características académicas y laborales debe poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades? Para esto es necesario definir la profesión, la cual se caracteriza porque incluye un conjunto</p> | Conocimiento | El conocimiento es la información y habilidades que los seres humanos adquirimos a través de nuestras capacidades mentales. Cuya investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02) |

| | | |
|--|--------------------|--|
| <p>de acciones que implican conocimientos, buen desempeño, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica.</p> | | |
| <p>Con base en lo anterior se deduce que los componentes básicos que debe contener el perfil del egresado son: - La especificación de las tareas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir Dominio el profesional. - La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas.</p> | <p>Desempeño</p> | <p>El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. La delimitación de valores y actitudes adquiridas que son necesarias para su buen desempeño o como profesional. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |
| <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | <p>Habilidades</p> | <p>Las habilidades implican de cierta manera tener y aplicar conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |
| | <p>Destrezas</p> | <p>Las destrezas se pueden definir como el conjunto de conocimientos, competencias y habilidades que se poseen para realizar diferentes tipos tareas. El listado de las destrezas que tiene que desarrollar, propone que las tareas o acciones se definan a partir de tres elementos, que son necesidades sociales, mercado ocupacional y análisis de las disciplinas. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Jesus Alexander Molina Panez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión estratégica

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control y estrategia

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: Planificación**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Análisis del entorno | Un buen análisis del entorno y planificación permitirá tomar y llevar a cabo mejores decisiones para la entidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Análisis organizacional | Un buen análisis organizacional permitirá llevar un mejor plan de trabajo y así poder tener una mejor capacidad de gestión. | 4 | 4 | 4 | |
| Gestión | La entidad por parte del Alcalde tiene como política de planificación establecer objetivos y metas a lograr. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **SEGUNDA DIMENSION: Organización**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión organización y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Proceso administrativo | Considera usted importante el proceso administrativo dentro de la entidad, en donde se fijan objetivos y metas a lograr. | 4 | 4 | 4 | |
| Objetivos y metas | Consideras que el desempeño de tu trabajo contribuye a los objetivos y metas dentro de la organización. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **TERCERA DIMENSION: Dirección**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Toma de decisiones | Considera usted que el Manual de Organización y Funciones (MOF) es importante para la toma de decisiones y el desarrollo de las funciones a nivel de dirección. | 4 | 4 | 4 | |
| Definir el problema | Considera usted que existe un buen nivel de dirección, por parte de la gerencia y jefes de área, para definir o resolver problemas y así poder alcanzar los objetivos deseados. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: Control y estrategia**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Administración de personal | Considera usted que existe una buena administración de personal por parte de los Gerentes o Jefes de área a cargo de una gerencia o área específica para saber dirigir a su personal. | 4 | 4 | 4 | |
| Acciones estratégicas | Considera usted que los gerentes y jefes de área en la entidad, diseñan o implementan acciones estratégicas de dirección para alcanzar los objetivos deseados. | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Perfil profesional

- Conocimiento
- Desempeño
- Habilidades
- Destrezas

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: Conocimiento**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión conocimiento y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Conocimiento empírico | Se aprecia la capacidad de conocimiento de los trabajadores de la entidad, de acuerdo a su perfil profesional para definir y resolver problemas sobre temas administrativos o de gestión pública. | 4 | 4 | 4 | |
| Conocimiento científico | Los trabajadores tienen conocimiento a nivel científico en términos jurídicos, legales propios de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **SEGUNDA DIMENSIÓN: Desempeño**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión desempeño y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Clima laboral | Considera usted que un buen clima laboral es indispensable para un mejor desempeño laboral dentro de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Desempeño laboral | Usted cree que una buena capacitación, preparación, mejoría en tener un mejor desempeño para los trabajadores dentro de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **TERCERA DIMENSIÓN: Habilidades**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión habilidades y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Habilidades cognitivas | Se realizan capacitaciones a los trabajadores de la entidad en materia civil, penal y/o laboral, para así poder mejorar sus habilidades en su rutina diaria. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades gerenciales | Considera usted que los jefes de área y gerentes cuentan con una buena habilidad gerencial para resolver problemas y así poder tomar mejores decisiones. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: Destrezas**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión destrezas y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Pensamiento crítico | Las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con las metas y objetivos propuestos por la entidad y así poder tener un mejor pensamiento crítico y analítico. | 4 | 4 | 4 | |
| Pensamiento creativo | Considera usted que los gerentes y jefes área, cuentan con un pensamiento creativo para diseñar y analizar buenas estrategias de gestión. | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador

DNI: 06513752

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Dr. Paul Gregorio Paucar Llanos |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Investigador |
| Institución donde labora: | Universidad Cesar Vallejo |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor: | JESUS ALEXANDER MOLINA PANEZ |
| Procedencia: | Universidad Cesar Vallejo - sede Callao |
| Administración: | Maestría en Gestión Pública |
| Tiempo de aplicación: | 12 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. |
| Significación: | Variable 1: Gestión estratégica: (09 preguntas) Variable 02: Perfil profesional: (08 preguntas) Escala de Likert. |

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA/VARIABLE | Subescala (dimensione) | Definición |
|--|------------------------|--|
| <p style="text-align: center;">Gestión estratégica</p> <p>La Gestión estratégica se convierte en un instrumento de consulta permanente para todos los interesados en la formulación, implementación y evaluación de estrategias en una empresa, cualquiera sea su objeto social.</p> <p>Nos ha quedado como mensaje que las estrategias son la base de la estructura y Esta, a su vez, es la base de las relaciones y comunicaciones en las entidades. Para Llegar a ellas se necesita un ejercicio integral por parte de los miembros y en especial de los directivos de una empresa.”</p> <p>(Prieto J.E. 2017, pág. 270)</p> | Planificación | La planificación muchas veces está sentenciada incluso antes de empezar, porque se espera muy poco de ella o porque no se le imprime suficiente fuerza. En los comienzos de los años sesenta se asiste al desarrollo real de la planificación empresarial. (Prieto J.E. 2017, pág. 52) |
| | Organización | Una organización es por lo general personas jurídicas creadas para lograr determinados objetivos financieros y sociales mediante la interacción del trabajo humano con los recursos económicos, físicos y tecnológicos. (Prieto J.E. 2017, pág. 54) |
| | Dirección | La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado. A su vez, está no se puede ejecutar sin unos objetivos que la compongan; los principales, que se ubican en las actividades físicas de la compañía, todo esto nos da un buen resultado si se ejecutan con una buena dirección estratégica (Prieto J.E. 2017, pág. 89) |
| | Control y Estrategia | El control define los mecanismos de control externos e internos que auditan la gestión empresarial. (Prieto J.E. 2017, pág. 245) La estrategia empresarial consiste en planear las actividades adecuadas para que mediante el desarrollo de habilidades gerenciales, se adelanten correctamente. (Prieto J.E. 2017, pág. 68) |
| <p style="text-align: center;">Perfil profesional</p> <p>El perfil profesional constituye conocimientos, habilidades y actitudes y muchas veces este responde a la pregunta ¿Qué características académicas y laborales debe poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades? Para esto es necesario definir la profesión, la cual se caracteriza porque incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, buen desempeño, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica.</p> | Conocimiento | El conocimiento es la información y habilidades que los seres humanos adquirimos a través de nuestras capacidades mentales. Cuya investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02) |

| | | |
|--|--------------------|---|
| <p>Con base en lo anterior se deduce que los componentes básicos que debe contener el perfil del egresado son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La especificación de las tareas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir Dominio el profesional. - La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas. <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | <p>Desempeño</p> | <p>El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. La delimitación de valores y actitudes adquiridas que son necesarias para su buen desempeño o como profesional.</p> <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |
| | <p>Habilidades</p> | <p>Las habilidades implican de cierta manera tener y aplicar conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica.</p> <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |
| | <p>Destrezas</p> | <p>Las destrezas se pueden definir como el conjunto de conocimientos, competencias y habilidades que se poseen para realizar diferentes tipos de tareas. El listado de las destrezas que tiene que desarrollar, propone que las tareas o acciones se definan a partir de tres elementos, que son necesidades sociales, mercado ocupacional y análisis de las disciplinas. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Jesus Alexander Molina Panez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión estratégica

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control y estrategia

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: Planificación**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Análisis del entorno | Un buen análisis del entorno y planificación permitirá tomar y llevar a cabo mejores decisiones para la entidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Análisis organizacional | Un buen análisis organizacional permitirá llevar un mejor plan de trabajo y así poder tener una mejor capacidad de gestión. | 4 | 4 | 4 | |
| Gestión | La entidad por parte del Alcalde tiene como política de planificación establecer objetivos y metas a lograr. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **SEGUNDA DIMENSION: Organización**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión organización y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Proceso administrativo | Considera usted importante el proceso administrativo dentro de la entidad, en donde se fijan objetivos y metas a lograr. | 4 | 4 | 4 | |
| Objetivos y metas | Consideras que el desempeño de tu trabajo contribuye a los objetivos y metas dentro de la organización. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **TERCERA DIMENSION: Dirección**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Toma de decisiones | Considera usted que el Manual de Organización y Funciones (MOF) es importante para la toma de decisiones y el desarrollo de las funciones a nivel de dirección. | 4 | 4 | 4 | |
| Definir el problema | Considera usted que existe un buen nivel de dirección, por parte de la gerencia y jefes de área, para definir o resolver problemas y así poder alcanzar los objetivos deseados. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: Control y estrategia**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Administración de personal | Considera usted que existe una buena administración de personal por parte de los Gerentes o Jefes de área a cargo de una gerencia o área específica para saber dirigir a su personal. | 4 | 4 | 4 | |
| Acciones estratégicas | Considera usted que los gerentes y jefes de área en la entidad, diseñan o implementan acciones estratégicas de dirección para alcanzar los objetivos deseados. | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Perfil profesional

- Conocimiento
- Desempeño
- Habilidades
- Destrezas

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: Conocimiento**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión conocimiento y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Conocimiento empírico | Se aprecia la capacidad de conocimiento de los trabajadores de la entidad, de acuerdo a su perfil profesional para definir y resolver problemas sobre temas administrativos o de gestión pública. | 4 | 4 | 4 | |
| Conocimiento científico | Los trabajadores tienen conocimiento a nivel científico en términos jurídicos, legales propios de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **SEGUNDA DIMENSIÓN: Desempeño**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión desempeño y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Clima laboral | Considera usted que un buen clima laboral es indispensable para un mejor desempeño laboral dentro de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Desempeño laboral | Usted cree que una buena capacitación, preparación, mejoría en tener un mejor desempeño para los trabajadores dentro de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **TERCERA DIMENSIÓN: Habilidades**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión habilidades y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Habilidades cognitivas | Se realizan capacitaciones a los trabajadores de la entidad en materia civil, penal y/o laboral, para así poder mejorar sus habilidades en su rutina diaria. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades gerenciales | Considera usted que los jefes de área y gerentes cuentan con una buena habilidad gerencial para resolver problemas y así poder tomar mejores decisiones. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: Destrezas**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión destrezas y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Pensamiento crítico | Las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con las metas y objetivos propuestos por la entidad y así poder tener un mejor pensamiento crítico y analítico. | 4 | 4 | 4 | |
| Pensamiento creativo | Considera usted que los gerentes y jefes área, cuentan con un pensamiento creativo para diseñar y analizar buenas estrategias de gestión. | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador
DNI: 25691179

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

| | |
|---|--|
| Nombre del juez: | Mg. Aníbal Novilo Jara Aguirre |
| Grado profesional: | Maestría (X) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Ingeniero Industrial - Arquitecto, Mg. en Gestión Pública |
| Institución donde labora: | Universidad Cesar Vallejo |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario |
| Autor: | JESUS ALEXANDER MOLINA PANEZ |
| Procedencia: | Universidad Cesar Vallejo - sede Callao |
| Administración: | Maestría en Gestión Pública |
| Tiempo de aplicación: | 12 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. |
| Significación: | Variable 1: Gestión estratégica: (09 preguntas) Variable 02: Perfil profesional: (08 preguntas) Escala de Likert. |

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA/VARIABLE | Subescala (dimensione) | Definición |
|--|------------------------|--|
| <p style="text-align: center;">Gestión estratégica</p> <p>La Gestión estratégica se convierte en un instrumento de consulta permanente para todos los interesados en la formulación, implementación y evaluación de estrategias en una empresa, cualquiera sea su objeto social.</p> <p>Nos ha quedado como mensaje que las estrategias son la base de la estructura y Esta, a su vez, es la base de las relaciones y comunicaciones en las entidades. Para Llegar a ellas se necesita un ejercicio integral por parte de los miembros y en especial de los directivos de una empresa.”</p> <p>(Prieto J.E. 2017, pág. 270)</p> | Planificación | La planificación muchas veces está sentenciada incluso antes de empezar, porque se espera muy poco de ella o porque no se le imprime suficiente fuerza. En los comienzos de los años sesenta se asiste al desarrollo real de la planificación empresarial. (Prieto J.E. 2017, pág. 52) |
| | Organización | Una organización es por lo general personas jurídicas creadas para lograr determinados objetivos financieros y sociales mediante la interacción del trabajo humano con los recursos económicos, físicos y tecnológicos. (Prieto J.E. 2017, pág. 54) |
| | Dirección | La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado. A su vez, está no se puede ejecutar sin unos objetivos que la compongan; los principales, que se ubican en las actividades físicas de la compañía, todo esto nos da un buen resultado si se ejecutan con una buena dirección estratégica (Prieto J.E. 2017, pág. 89) |
| | Control y Estrategia | El control define los mecanismos de control externos e internos que auditan la gestión empresarial. (Prieto J.E. 2017, pág. 245) La estrategia empresarial consiste en planear las actividades adecuadas para que mediante el desarrollo de habilidades gerenciales, se adelanten correctamente. (Prieto J.E. 2017, pág. 68) |
| <p style="text-align: center;">Perfil profesional</p> <p>El perfil profesional constituye conocimientos, habilidades y actitudes y muchas veces este responde a la pregunta ¿Qué características académicas y laborales debe poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades? Para esto es necesario definir la profesión, la cual se caracteriza porque incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, buen desempeño, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica.</p> | Conocimiento | El conocimiento es la información y habilidades que los seres humanos adquirimos a través de nuestras capacidades mentales. Cuya investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02) |

| | | |
|--|--------------------|---|
| <p>Con base en lo anterior se deduce que los componentes básicos que debe contener el perfil del egresado son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La especificación de las tareas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir Dominio el profesional. - La descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas. <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | <p>Desempeño</p> | <p>El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. La delimitación de valores y actitudes adquiridas que son necesarias para su buen desempeño o como profesional.</p> <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |
| | <p>Habilidades</p> | <p>Las habilidades implican de cierta manera tener y aplicar conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica.</p> <p>(Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |
| | <p>Destrezas</p> | <p>Las destrezas se pueden definir como el conjunto de conocimientos, competencias y habilidades que se poseen para realizar diferentes tipos de tareas. El listado de las destrezas que tiene que desarrollar, propone que las tareas o acciones se definan a partir de tres elementos, que son necesidades sociales, mercado ocupacional y análisis de las disciplinas. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la validez del instrumento, elaborado por Jesus Alexander Molina Panez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión estratégica

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control y estrategia

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: Planificación**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Análisis del entorno | Un buen análisis del entorno y planificación permitirá tomar y llevar a cabo mejores decisiones para la entidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Análisis organizacional | Un buen análisis organizacional permitirá llevar un mejor plan de trabajo y así poder tener una mejor capacidad de gestión. | 4 | 4 | 4 | |
| Gestión | La entidad por parte del Alcalde tiene como política de planificación establecer objetivos y metas a lograr. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **SEGUNDA DIMENSION: Organización**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión organización y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Proceso administrativo | Considera usted importante el proceso administrativo dentro de la entidad, en donde se fijan objetivos y metas a lograr. | 4 | 4 | 4 | |
| Objetivos y metas | Consideras que el desempeño de tu trabajo contribuye a los objetivos y metas dentro de la organización. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **TERCERA DIMENSION: Dirección**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Toma de decisiones | Considera usted que el Manual de Organización y Funciones (MOF) es importante para la toma de decisiones y el desarrollo de las funciones a nivel de dirección. | 4 | 4 | 4 | |
| Definir el problema | Considera usted que existe un buen nivel de dirección, por parte de la gerencia y jefes de área, para definir o resolver problemas y así poder alcanzar los objetivos deseados. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: Control y estrategia**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Administración de personal | Considera usted que existe una buena administración de personal por parte de los Gerentes o Jefes de área a cargo de una gerencia o área específica para saber dirigir a su personal. | 4 | 4 | 4 | |
| Acciones estratégicas | Considera usted que los gerentes y jefes de área en la entidad, diseñan o implementan acciones estratégicas de dirección para alcanzar los objetivos deseados. | 4 | 4 | 4 | |

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Perfil profesional

- Conocimiento
- Desempeño
- Habilidades
- Destrezas

➤ **PRIMERA DIMENSIÓN: Conocimiento**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión conocimiento y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Conocimiento empírico | Se aprecia la capacidad de conocimiento de los trabajadores de la entidad, de acuerdo a su perfil profesional para definir y resolver problemas sobre temas administrativos o de gestión pública. | 4 | 4 | 4 | |
| Conocimiento científico | Los trabajadores tienen conocimiento a nivel científico en términos jurídicos, legales propios de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **SEGUNDA DIMENSIÓN: Desempeño**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión desempeño y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Clima laboral | Considera usted que un buen clima laboral es indispensable para un mejor desempeño laboral dentro de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |
| Desempeño laboral | Usted cree que una buena capacitación, preparación, mejoría en tener un mejor desempeño para los trabajadores dentro de la entidad. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **TERCERA DIMENSIÓN: Habilidades**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión habilidades y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Habilidades cognitivas | Se realizan capacitaciones a los trabajadores de la entidad en materia civil, penal y/o laboral, para así poder mejorar sus habilidades en su rutina diaria. | 4 | 4 | 4 | |
| Habilidades gerenciales | Considera usted que los jefes de área y gerentes cuentan con una buena habilidad gerencial para resolver problemas y así poder tomar mejores decisiones. | 4 | 4 | 4 | |

➤ **CUARTA DIMENSIÓN: Destrezas**

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la dimensión destrezas y la gestión estratégica de los trabajadores de una pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Pensamiento crítico | Las destrezas de los trabajadores permiten cumplir con las metas y objetivos propuestos por la entidad y así poder tener un mejor pensamiento crítico y analítico. | 4 | 4 | 4 | |
| Pensamiento creativo | Considera usted que los gerentes y jefes área, cuentan con un pensamiento creativo para diseñar y analizar buenas estrategias de gestión. | 4 | 4 | 4 | |



Firma del evaluador
DNI: 25466154

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 6: Resultado de similitud del programa Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1098032488&ro=1038&o=2141392630&s=1&l=es

feedback studio | Jesus Alexander Molina Panez | Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pischo, departamento de Ica, año 2022 | /null | 7 de 200

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTRAGO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pischo, departamento de Ica, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Molina Panez, Jesus Alexander (ORCID: 0000-0001-5006-959X)

ASESORES:
Dr. Malca Valverde, Eduardo Narciso (orcid.org/0000-0002-6427-8648)
Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias
15%

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

| Número | Fuente | Porcentaje |
|--------|---|------------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 6% |
| 2 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | www.scielo.org.pe Fuente de Internet | <1% |
| 6 | repositorio.cuc.edu.co Fuente de Internet | <1% |
| 7 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1% |
| 9 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1% |
| 10 | repositorio.unasam.ed... Fuente de Internet | <1% |
| 11 | www.congreso.gob.pe Fuente de Internet | <1% |

Página: 1 de 35 | Número de palabras: 9856 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado | 16:19 | 4/08/2023

ANEXO 7: Matriz de Consistencia

| TÍTULO | PREGUNTA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLE □ 1 | Definición □ Conceptual | Definición □ Operacional | Dimensiones | Definición □ Dimensiones □ Subvariables | Indicadores | Definición □ Indicador | Técnicas □ Instrumentos | |
|--|--|---|--|---------------------|---|---|---------------|--|-----------------------------|--|--|--|
| Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022 | ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022? | Determinar la relación entre la gestión estratégica y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. | Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022. | Gestión estratégica | La Gestión estratégica se convierte en un instrumento de Consulta permanente para todos los interesados en la formulación, implementación y evaluación de estrategias en una empresa, cualquiera sea su objeto social. | A través del análisis se quiere entender dónde está la organización, y saber cuál es su posición estratégica. El análisis requiere un nivel de cierto conocimiento para la toma de decisiones, trabajar con rigor, buscar datos. Pero también detectar oportunidades, conveniencia, intuir tendencias. La estrategia se da a través de la toma de decisiones; sin decisiones no hay estrategia. Esta parte de la gestión estratégica. | Planificación | La planificación muchas veces está sentenciada incluso antes de empezar, porque se Espera muy poco de ella o porque no se le imprime suficiente fuerza. En los comienzos de los años sesenta se asiste al desarrollo real de la planificación Empresarial. | Análisis del entorno | Kotler y Armstrong (2012) consideran el que entorno está formado por un microentorno y un macroentorno. El microentorno son los elementos que afectan pero que están cercanas a la compañía como los proveedores, competidores y clientes. | Encuesta (cuantitativo) Instrumento: Cuestionario | |
| | | | | | Nos ha quedado como mensaje que las estrategias son la base de la estructura y esta, a su vez, es la base de las relaciones y comunicaciones en las entidades. Para llegar a ellas se necesita un ejercicio integral por parte de los miembros y en especial de los directivos de una empresa." | | | (Prieto J.E. 2017, pág. 270) | (Prieto J.E. 2017, pág. 52) | Análisis Organizacional | | Para Heil y Droegge (2006), el análisis organizacional, se centra en la planeación de la eficiencia de las actividades del personal. |
| | | | | | | | | | Gestión | Para Betancourt (2006) es la acción y efecto de administrar hábilmente una organización o negocio. | | |
| | | | | | | | | | Organización | Una organización es por lo general personas jurídicas creadas para lograr determinados objetivos financieros y sociales mediante la interacción del trabajo humano con los recursos económicos, físicos y tecnológicos. | | Proceso Administrativo |
| | | | | | | | | | | Para Locke (1968) Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---------------------------|--|--|---------------------|--|--|--|---|
| <p>¿Qué relación existe entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022.</p> | <p>Existe relación significativa entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022.</p> | <p>Perfil Profesional</p> | <p>El perfil profesional constituye conocimientos, habilidades y actitudes y muchas veces este responde a la pregunta ¿Qué características académicas y laborales debe poseer la persona que tratará de satisfacer dichas necesidades? Para esto es necesario definir la profesión, la cual se caracteriza porque incluye un conjunto de acciones que implican conocimientos, buen desempeño, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica.</p> | <p>La variable perfil profesional se conceptualiza por tener conocimiento, desempeño, habilidades, destrezas, actitudes, que toda persona puede llegar a desarrollar durante su vida profesional, todas estas aptitudes y cualidades se medirán a través de los indicadores utilizando un instrumento.</p> | <p>Conocimiento</p> | <p>El conocimiento es la información y habilidades que los seres humanos adquirimos a través de nuestras capacidades mentales. Cuya investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | <p>Conocimiento Empírico</p> | <p>Según Cereza y Fiallo (2005), el conocimiento empírico es aquel tomado de la práctica, analizado y sistematizado por vía experimental mediante la observación reiterada y la experimentación.</p> | <p>Encuesta (cuantitativo) Instrumento o Cuestionario</p> |
| <p>Problema Específico 2</p> | <p>Objetivo Específico 2</p> | <p>Hipótesis Específica 2</p> | | <p>Con base en lo anterior se deduce que los componentes básicos que debe contener el perfil del egresado son: - La especificación de las tareas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio el profesional. - La descripción de las tareas,</p> | | <p>Desempeño</p> | | <p>El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. La delimitación de valores y actitudes adquiridas que son necesarias para su buen desempeño o como profesional. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02)</p> | <p>Conocimiento Científico</p> | |
| <p>¿Qué relación existe entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022.</p> | <p>Existe relación significativa entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022.</p> | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|--|-------------|---|--|------------------------|---|
| | | | | | actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas. | | | | | | |
| | Problema Específico 3 | Objetivo Específico 3 | Hipótesis Específica 3 | | (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02) | | | | | | |
| | ¿Qué relación existe entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022? | Determinar la relación entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022. | Existe relación significativa entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022. | | | | | | | Desempeño Laboral | Según Koopmans (2015), el desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los empleados que interfieren con los objetivos de la empresa. |
| | Problema Específico 4 | Objetivo Específico 4 | Hipótesis Específica 4 | | | | | | | | |
| | ¿Qué relación existe entre la estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022. | Determinar la relación entre la estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022. | Existe relación significativa entre la estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Ica, departamento de Ica, año 2022. | | | | Habilidades | Las habilidades implican de cierta manera tener y aplicar conocimientos, técnicas y algunas veces, una formación cultural, científica y filosófica. (Díaz Barriga F. 2011, pág. 02) | | Habilidades Cognitivas | Según Vásquez (2010) las habilidades cognitivas son aquellas que permiten al individuo conocer, pensar, almacenar información, organizarla y transformarla hasta generar nuevos productos |

ANEXO 8: Permiso para la utilización de datos y publicación de la Investigación.



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Pisco, 16 de mayo del 2023

Señor:

PEDRO EDGAR FUENTES HERNANDEZ

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Pisco

Presente

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE ACCESO A LA INFORMACION PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS EN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : Carta de Presentación por parte de la Dra. Beatriz Panche Rodriguez.
Jefa de Unidad de Posgrado, campus Callao de la Universidad César Vallejo

De mi mayor consideración:

Yo, Jesus Alexander Molina Panez, identificado con DNI N°71234571, me es muy grato dirigirme hacia usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, aula B1 del curso de diseño y desarrollo del trabajo de investigación, requiero poder obtener acceso a la información, para así poder realizar las encuestas a los trabajadores de personal administrativo de los órganos de asesoramiento y de los órganos apoyo de la Gerencia Municipal, de las Oficinas Generales de la Municipalidad Provincial de Pisco.

El título de mi investigación se denomina “Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una Entidad Pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022” y siendo imprescindible contar con la autorización de la entidad, para fines de investigación académica, se solicita a su digna persona a través del área correspondiente, otorgar el permiso a fin de que pueda obtener información al respecto, para el presente trabajo de investigación.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

Firma

Jesus Alexander Molina Panez



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Callao, 27 de abril del 2023

PEDRO EDGAR FUENTES HERNANDEZ
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y su vez presentar al maestrante; JESUS ALEXANDER MOLINA PANEZ, identificado con código de matrícula N° 7002849233; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de su tesis para la obtención del grado de MAESTRÍA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una Entidad Pública de Pisco,
departamento de Ica, año 2022**

Con fines de investigación académica, se solicita a su digna persona otorgar el permiso correspondiente al estudiante, a fin de que pueda obtener información y el uso del nombre de la entidad, de la institución que usted representa, de esa forma se le permita desarrollar el trabajo de investigación, asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Beatriz Panche Rodríguez
Jefe de Unidad de Posgrado
Campus Callao

ANEXO 9: Respuesta al requerimiento de la solicitud.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
UNIDAD DE PERSONAL

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Personal de la Municipalidad Provincial de Pisco;

AUTORIZA

Que, el Sr. **JESUS ALEXANDER MOLINA PANEZ**, identificado con DNI N° 71234571, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Callao, Aula B1 del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación, realizar las encuestas a los trabajadores administrativo de las diversas oficinas de la Municipalidad Provincial de Pisco.

Se expide la presente en atención al Exp. Adm. N.º 010592-2023, para los fines que crea conveniente.

Pisco, 17 de mayo del 2023

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO

Lic. Adm. Manuel Advincula Espino
(e) Jefe de la Unidad de Personal

ANEXO 10: Matriz de coherencia entre problema principal y problemas específicos.

| PROBLEMA GENERAL | PROBLEMAS ESPECÍFICOS |
|---|---|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión estratégica y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022?</p> | <p>¿Qué relación existe entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica, año 2022?</p> |

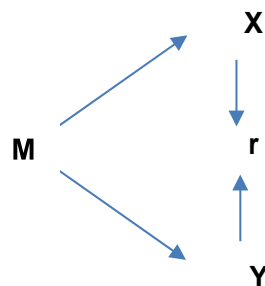
ANEXO 11: Diseño de investigación.

Para Hernández y Mendoza (2018), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema (p.128).

El diseño de la investigación utilizado en el presente trabajo de diseño de investigación es de tipo descriptivo transversal porque se busca describir y analizar datos de las variables de una determinada muestra de una población, la cual fue tomada en un periodo de tiempo. En no experimental ya que la variable uno (variable 1) como es la gestión estratégica y la variable dos (variable 2) que viene a ser el perfil profesional no fueron manipuladas, sino solo observada.

El propósito del estudio de correlación fué de establecer el nivel de relación entre variables, detectar variables en una dirección positiva o negativa y obtener un coeficiente de correlación.

El diseño del estudio es el siguiente:



M = Muestra beneficiarios del centro poblado de Bello horizonte

X = Variable 1: Gestión de obras de infraestructura

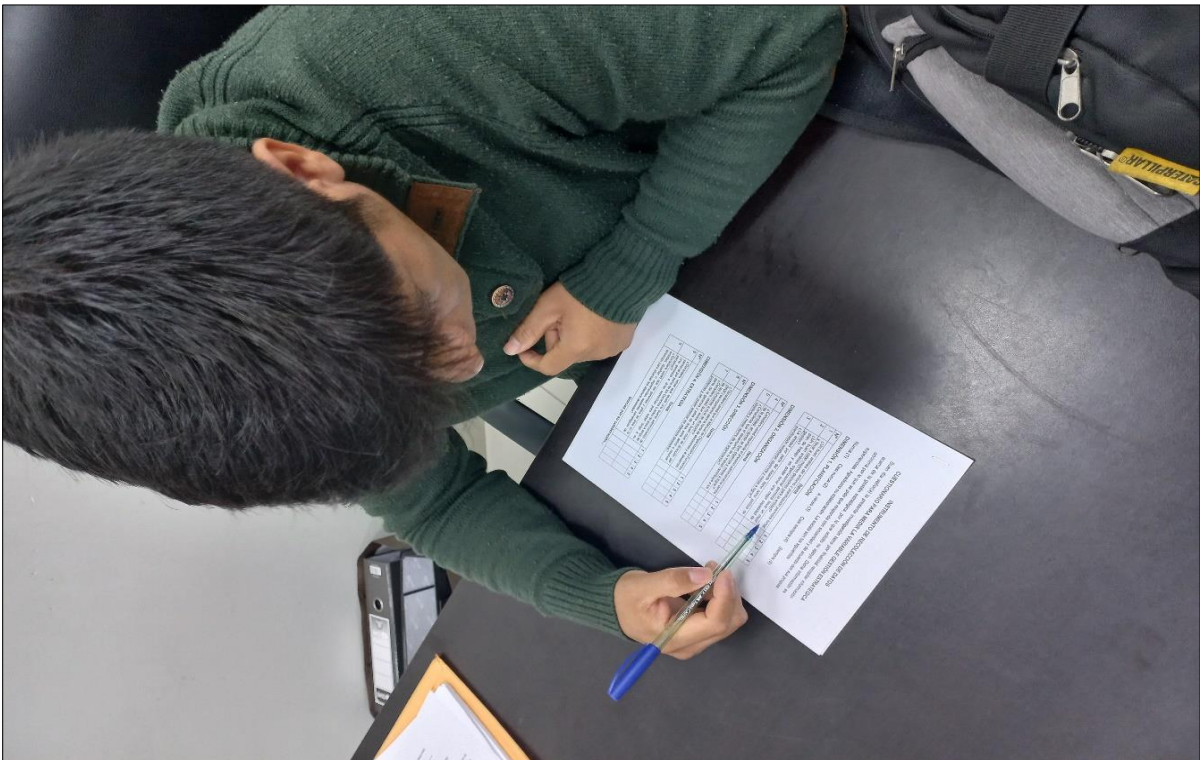
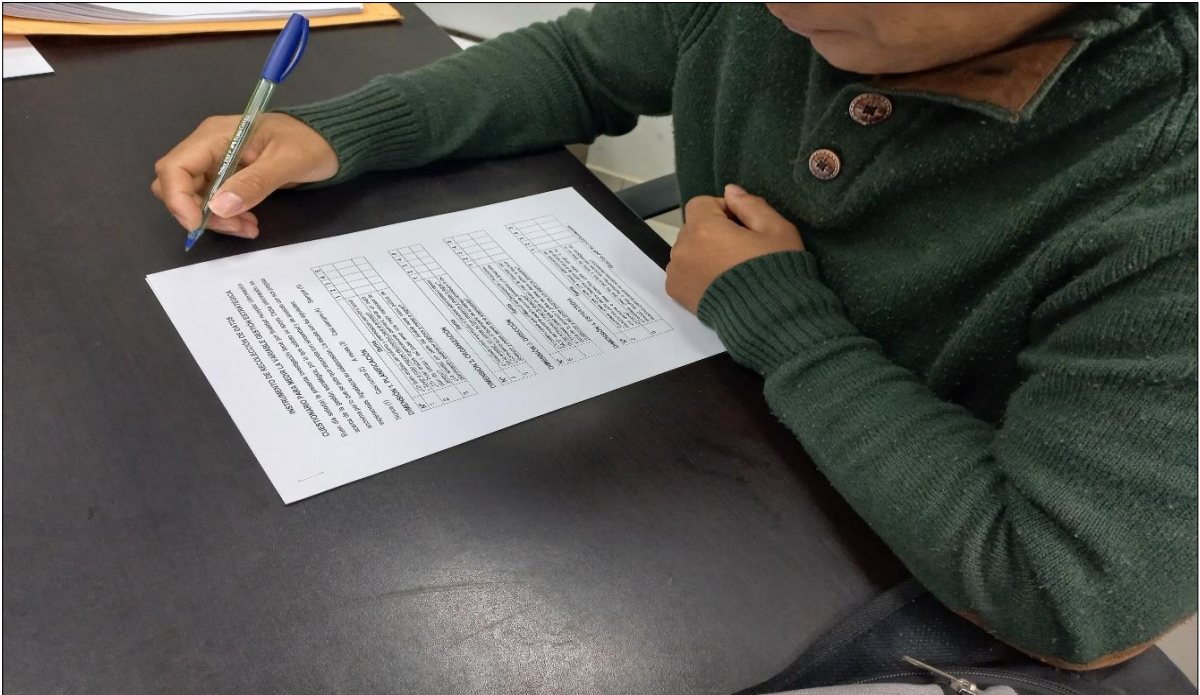
Y = Variable 2: Calidad de Vida

r = Relación de las variables en estudio

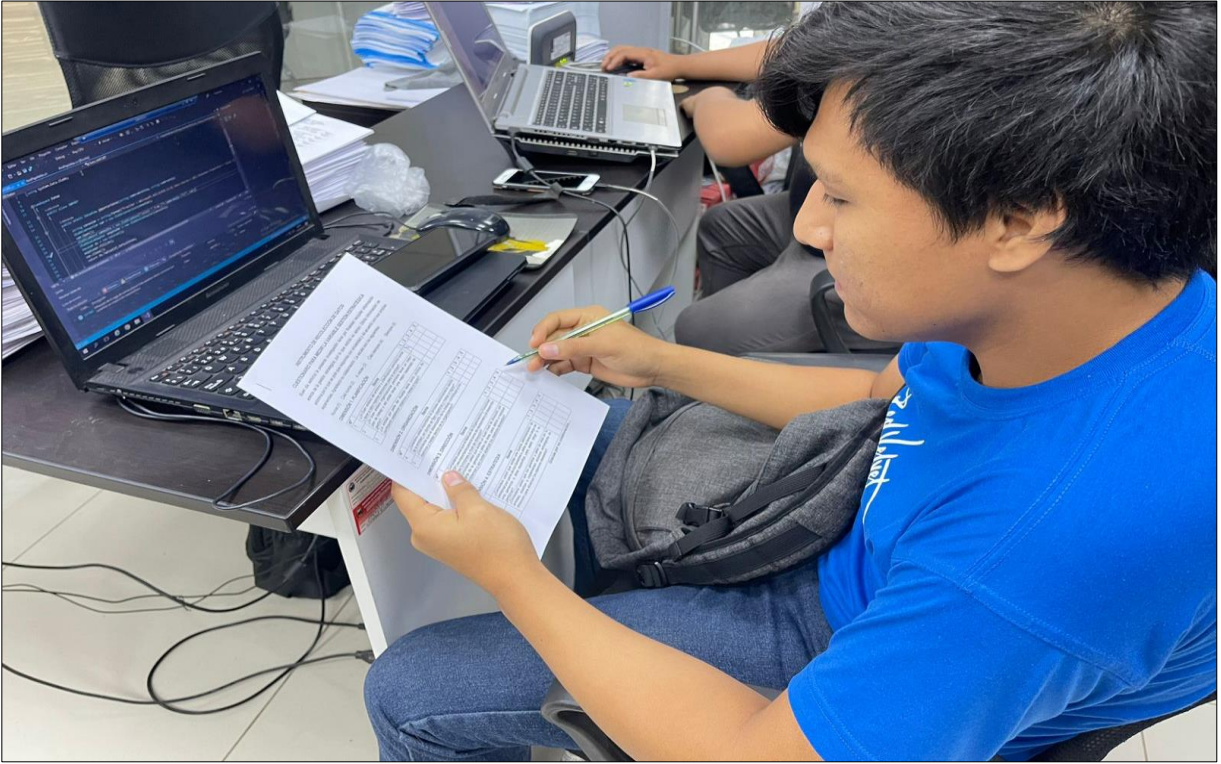
ANEXO 12: Cálculo de la muestra.

El tipo de muestreo empleado para el presente trabajo fue el no probabilístico a conveniencia, basándose en los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes opinan que el muestreo no probabilístico está orientado en los propios intereses de la persona quien investiga, seleccionando a los participantes que brinden mayor información para una recolección de datos y análisis de la investigación.

ANEXO 13: Recolección de datos y aplicación del cuestionario.







ANEXO 14: Recolección de datos de las variables de estudio.

| ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA PARA LAS 17 PREGUNTAS DE LAS VARIABLES EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN, TAMAÑO DE MUESTRA 136 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------|-------------------------|---------|------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|---------------|-------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| VARIABLES | GESTIÓN ESTRATÉGICA | | | | | | | | | PERFIL PROFESIONAL | | | | | | | | Variable V1 | Variable V2 | Variable V3 |
| | PLANIFICACIÓN | | | ORGANIZACIÓN | | DIRECCIÓN | | CONTROL Y ESTRATEGIA | | CONOCIMIENTO | | DESEMPEÑO | | HABILIDADES | | DESTREZAS | | | | |
| Indicadores (Preguntas) | Análisis del entorno | Análisis Organizacional | Gestión | Proceso Administrativo | Objetivos y Metas | Toma de decisiones | Definir el problema | Administración de personal | Acciones estratégicas | Conocimiento empírico | Conocimiento científico | Clima laboral | Desempeño laboral | Habilidades cognitivas | Habilidades gerenciales | Pensamiento crítico | Pensamiento creativo | V1 | V2 | V3 |
| Colaborador 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 27 | 13 |
| Colaborador 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 35 | 14 |
| Colaborador 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 | 34 | 13 |
| Colaborador 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 34 | 14 |
| Colaborador 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 31 | 15 |
| Colaborador 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 35 | 13 |
| Colaborador 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 41 | 32 | 15 |
| Colaborador 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 | 33 | 14 |
| Colaborador 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 40 | 34 | 13 |
| Colaborador 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 | 30 | 13 |
| Colaborador 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 31 | 14 |
| Colaborador 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 | 38 | 15 |
| Colaborador 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 40 | 15 |
| Colaborador 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 29 | 10 |
| Colaborador 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 28 | 14 |
| Colaborador 16 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | 30 | 13 |
| Colaborador 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 40 | 30 | 13 |
| Colaborador 18 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 34 | 12 |
| Colaborador 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 42 | 30 | 13 |
| Colaborador 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 43 | 28 | 15 |
| Colaborador 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 27 | 12 |
| Colaborador 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 | 35 | 13 |
| Colaborador 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 | 34 | 12 |
| Colaborador 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 34 | 12 |
| Colaborador 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 | 31 | 14 |
| Colaborador 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 35 | 13 |
| Colaborador 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 38 | 32 | 13 |
| Colaborador 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 | 33 | 14 |
| Colaborador 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 40 | 34 | 13 |
| Colaborador 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 30 | 12 |
| Colaborador 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 | 31 | 12 |
| Colaborador 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 | 38 | 13 |
| Colaborador 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 40 | 13 |
| Colaborador 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 29 | 10 |
| Colaborador 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 38 | 14 |

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|----|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 39 | Colaborador 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 28 | 14 |
| 40 | Colaborador 36 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 | 30 | 11 |
| 41 | Colaborador 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 39 | 30 | 12 |
| 42 | Colaborador 38 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 | 34 | 12 |
| 43 | Colaborador 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 40 | 30 | 12 |
| 44 | Colaborador 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 40 | 28 | 14 |
| 45 | Colaborador 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 27 | 12 |
| 46 | Colaborador 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 | 35 | 12 |
| 47 | Colaborador 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 | 34 | 12 |
| 48 | Colaborador 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 33 | 12 |
| 49 | Colaborador 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 29 | 13 |
| 50 | Colaborador 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 | 33 | 12 |
| 51 | Colaborador 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 39 | 30 | 14 |
| 52 | Colaborador 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 | 36 | 12 |
| 53 | Colaborador 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 39 | 31 | 13 |
| 54 | Colaborador 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 28 | 13 |
| 55 | Colaborador 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 30 | 14 |
| 56 | Colaborador 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 44 | 36 | 15 |
| 57 | Colaborador 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 40 | 15 |
| 58 | Colaborador 54 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 29 | 10 |
| 59 | Colaborador 55 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 28 | 14 |
| 60 | Colaborador 56 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 | 30 | 11 |
| 61 | Colaborador 57 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 40 | 30 | 13 |
| 62 | Colaborador 58 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 | 34 | 12 |
| 63 | Colaborador 59 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 42 | 30 | 13 |
| 64 | Colaborador 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 43 | 28 | 15 |
| 65 | Colaborador 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 27 | 12 |
| 66 | Colaborador 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 35 | 14 |
| 67 | Colaborador 63 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 34 | 13 |
| 68 | Colaborador 64 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 35 | 13 |
| 69 | Colaborador 65 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 41 | 32 | 14 |
| 70 | Colaborador 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 36 | 12 |
| 71 | Colaborador 67 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 33 | 32 | 14 |
| 72 | Colaborador 68 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 | 39 | 14 |
| 73 | Colaborador 69 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 | 35 | 13 |
| 74 | Colaborador 70 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 | 33 | 13 |
| 75 | Colaborador 71 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 34 | 13 |
| 76 | Colaborador 72 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 | 38 | 14 |
| 77 | Colaborador 73 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 40 | 13 |
| 78 | Colaborador 74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 30 | 10 |
| 79 | Colaborador 75 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 29 | 14 |
| 80 | Colaborador 76 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 | 30 | 12 |
| 81 | Colaborador 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 | 30 | 12 |
| 82 | Colaborador 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 34 | 12 |

PLAN PILOTO





| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U |
|-----|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 82 | Colaborador 78 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 34 | 12 |
| 83 | Colaborador 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 42 | 31 | 13 |
| 84 | Colaborador 80 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 | 30 | 13 |
| 85 | Colaborador 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 27 | 12 |
| 86 | Colaborador 82 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 | 35 | 13 |
| 87 | Colaborador 83 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 | 34 | 13 |
| 88 | Colaborador 84 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 34 | 14 |
| 89 | Colaborador 85 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 31 | 13 |
| 90 | Colaborador 86 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 34 | 13 |
| 91 | Colaborador 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 41 | 32 | 15 |
| 92 | Colaborador 88 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 | 38 | 14 |
| 93 | Colaborador 89 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 40 | 34 | 13 |
| 94 | Colaborador 90 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 | 29 | 13 |
| 95 | Colaborador 91 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 31 | 14 |
| 96 | Colaborador 92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | 34 | 15 |
| 97 | Colaborador 93 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 37 | 14 |
| 98 | Colaborador 94 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 29 | 10 |
| 99 | Colaborador 95 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 27 | 14 |
| 100 | Colaborador 96 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | 29 | 13 |
| 101 | Colaborador 97 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 40 | 29 | 13 |
| 102 | Colaborador 98 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 31 | 12 |
| 103 | Colaborador 99 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 | 31 | 13 |
| 104 | Colaborador 100 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 43 | 29 | 15 |
| 105 | Colaborador 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 27 | 12 |
| 106 | Colaborador 102 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 | 35 | 13 |
| 107 | Colaborador 103 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 | 34 | 13 |
| 108 | Colaborador 104 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 34 | 14 |
| 109 | Colaborador 105 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 31 | 13 |
| 110 | Colaborador 106 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | 35 | 12 |
| 111 | Colaborador 107 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 40 | 31 | 14 |
| 112 | Colaborador 108 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 38 | 14 |
| 113 | Colaborador 109 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 38 | 31 | 12 |
| 114 | Colaborador 110 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 30 | 13 |
| 115 | Colaborador 111 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 | 29 | 13 |
| 116 | Colaborador 112 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 44 | 38 | 14 |
| 117 | Colaborador 113 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 38 | 14 |
| 118 | Colaborador 114 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 29 | 10 |
| 119 | Colaborador 115 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 26 | 13 |
| 120 | Colaborador 116 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 | 30 | 13 |
| 121 | Colaborador 117 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 39 | 28 | 13 |
| 122 | Colaborador 118 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 32 | 12 |
| 123 | Colaborador 119 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 39 | 28 | 12 |
| 124 | Colaborador 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 | 29 | 12 |
| 125 | Colaborador 121 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 | 27 | 13 |



ANEXO 15: Análisis estadístico descriptivo del Plan Piloto de la presente investigación aplicado a una muestra: n = 15

1. Resumen de procesamiento de casos del plan piloto de la primera variable

Tabla 1

Resumen de procesamiento de casos del plan piloto de la variable 1, n=15

Variable I: Gestión estratégica

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 15 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

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

2. Estadística de fiabilidad del plan piloto de la primera variable

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad del plan piloto de la Variable 1, n=15

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,780 | 9 |

3. Resumen de procesamiento de casos del plan piloto de la segunda variable

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos del plan piloto de la variable 2, n=15

Variable II: Perfil Profesional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 15 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

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

4. Estadística de fiabilidad del plan piloto de la segunda variable

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad del plan piloto de la Variable 2, n=15

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,823 | 8 |

5. Resumen de procesamiento de casos del plan piloto de la variable 1 y 2

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos del plan piloto de la Variable 2, n=15

Variable Gestión estratégica y Perfil profesional

| Resumen de procesamiento de casos | | N | % |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 15 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

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

6. Estadística de fiabilidad del plan piloto de la variable 1 y 2

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad del plan piloto de la variable 1, 2, n=15

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,891 | 17 |

7. Estadística de cada pregunta realizada en el plan piloto

Tabla 7

Estadísticas de elemento del plan piloto n=15

| Estadísticas de elemento | | | |
|----------------------------|-------|------------------|----|
| | Media | Desv. Desviación | N |
| Análisis del entorno | 4,73 | ,458 | 15 |
| Análisis organizacional | 4,67 | ,617 | 15 |
| Gestión | 4,27 | ,594 | 15 |
| Proceso administrativo | 4,87 | ,352 | 15 |
| Objetivos y metas | 4,67 | ,617 | 15 |
| Toma de decisiones | 4,67 | ,488 | 15 |
| Definir el problema | 4,33 | ,816 | 15 |
| Administración de personal | 3,73 | ,799 | 15 |
| Acciones estratégicas | 3,87 | ,834 | 15 |
| Conocimiento empírico | 4,20 | ,862 | 15 |
| Conocimiento científico | 4,00 | ,926 | 15 |
| Clima laboral | 4,80 | ,414 | 15 |
| Desempeño laboral | 4,93 | ,258 | 15 |
| Habilidades cognitivas | 3,33 | ,724 | 15 |
| Habilidades gerenciales | 3,80 | ,862 | 15 |
| Pensamiento crítico | 4,00 | ,756 | 15 |
| Pensamiento creativo | 4,07 | ,799 | 15 |

8. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación

Tabla 8

Estadísticas de total de elemento n=15

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| Análisis del entorno | 68,20 | 47,886 | ,244 | ,893 |
| Análisis organizacional | 68,27 | 44,210 | ,615 | ,883 |
| Gestión | 68,67 | 46,238 | ,378 | ,890 |
| Proceso administrativo | 68,07 | 46,495 | ,629 | ,886 |
| Objetivos y metas | 68,27 | 49,352 | -,011 | ,902 |
| Toma de decisiones | 68,27 | 47,924 | ,219 | ,894 |
| Definir el problema | 68,60 | 41,257 | ,735 | ,877 |
| Administración de personal | 69,20 | 40,457 | ,841 | ,873 |
| Acciones estratégicas | 69,07 | 40,352 | ,811 | ,874 |
| Conocimiento empírico | 68,73 | 40,638 | ,751 | ,876 |
| Conocimiento científico | 68,93 | 39,781 | ,771 | ,875 |
| Clima laboral | 68,13 | 48,695 | ,133 | ,895 |
| Desempeño laboral | 68,00 | 49,714 | -,039 | ,896 |
| Habilidades cognitivas | 69,60 | 45,686 | ,350 | ,892 |
| Habilidades gerenciales | 69,13 | 40,410 | ,774 | ,875 |
| Pensamiento crítico | 68,93 | 41,781 | ,746 | ,877 |
| Pensamiento creativo | 68,87 | 41,695 | ,708 | ,878 |

9. Estadísticas de escala de la presente investigación

Tabla 9

Estadísticas de escala n=15

| Estadísticas de escala | | | |
|------------------------|----------|---------------------|----------------|
| Media | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
| 72,93 | 49,638 | 7,045 | 17 |

10. Estadística descriptiva del plan piloto aplicada a la presente investigación Tamaño de muestra: n = 15

Tabla 10

Estadística descriptiva del plan piloto n=15

| | | Análisis del entorno y | Análisis organizacional | Gestión | Proceso administrativo | Objetivos y metas | Toma de decisiones | Definir el problema | Administración de personal | Acciones estratégicas |
|-------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|---------|------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------|
| N | Válido | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 4.73 | 4.67 | 4.27 | 4.87 | 4.67 | 4.67 | 4.33 | 3.73 | 3.87 |
| Mediana | | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 |
| Moda | | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| Desv. Desviación | | 0.458 | 0.617 | 0.594 | 0.352 | 0.617 | 0.488 | 0.816 | 0.799 | 0.834 |
| Varianza | | 0.210 | 0.381 | 0.352 | 0.124 | 0.381 | 0.238 | 0.667 | 0.638 | 0.695 |
| Rango | | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

| Conocimiento Filosófico | Conocimiento Científico | Clima Laboral | Desempeño Laboral | Habilidades Cognitivas | Habilidades Gerenciales | Pensamiento Crítico | Pensamiento Creativo |
|-------------------------|-------------------------|---------------|-------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|
| 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.20 | 4.00 | 4.80 | 4.93 | 3.33 | 3.80 | 4.00 | 4.07 |
| 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 5 | 3 ^a | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 0.862 | 0.926 | 0.414 | 0.258 | 0.724 | 0.862 | 0.756 | 0.799 |
| 0.743 | 0.857 | 0.171 | 0.067 | 0.524 | 0.743 | 0.571 | 0.638 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

ANEXO 16. Análisis estadístico descriptivo de toda la información referenciada del total de la muestra: n = 136

1. Resumen de procesamiento de casos muestra total de la primera variable

Tabla 11

Resumen de procesamiento de casos muestra total Variable 1, n=136

Variable I: Gestión estratégica

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 136 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 136 | 100,0 |

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

2. Estadística de fiabilidad de la primera variable muestra total

Tabla 12

Estadísticas de fiabilidad muestra total de la Variable 1, n=136

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,633 | 9 |

3. Resumen de procesamiento de casos muestra total de la segunda variable

Tabla 13

Resumen de procesamiento de casos muestra total Variable 2, n=136

Variable II: Perfil Profesional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 136 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 136 | 100,0 |

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

4. Estadística de fiabilidad de la segunda variable muestra total

Tabla 14

Estadísticas de fiabilidad muestra total de la Variable 2, n=136

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,751 | 8 |

5. Resumen de procesamiento de casos muestra total de la variable 1 y 2

Tabla 15

Resumen de procesamiento de casos muestra total de la Variable 1 y 2, n=136

Variable Gestión estratégica y Perfil profesional

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 136 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 136 | 100,0 |

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

6. Estadística de fiabilidad muestra total de la variable 1 y 2

Tabla 16

Estadísticas de fiabilidad muestra total de la variable 1 y 2, n=136

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,805 | 17 |

7. Estadística de cada pregunta realizada en la presente investigación

Tabla 17

Estadísticas de elemento muestra total n=136

| Estadísticas de elemento | | | |
|---------------------------------|-------|------------------|-----|
| | Media | Desv. Desviación | N |
| Análisis del entorno | 4,40 | ,491 | 136 |
| Análisis organizacional | 4,39 | ,657 | 136 |
| Gestión | 4,20 | ,594 | 136 |
| Proceso administrativo | 4,51 | ,584 | 136 |
| Objetivos y metas | 4,54 | ,595 | 136 |
| Toma de decisiones | 4,54 | ,500 | 136 |
| Definir el problema | 4,28 | ,776 | 136 |
| Administración de personal | 3,93 | ,818 | 136 |
| Acciones estratégicas | 3,99 | ,784 | 136 |
| Conocimiento empírico | 4,01 | ,825 | 136 |
| Conocimiento científico | 3,79 | ,895 | 136 |
| Clima laboral | 4,72 | ,450 | 136 |
| Desempeño laboral | 4,74 | ,443 | 136 |
| Habilidades cognitivas | 3,26 | ,712 | 136 |
| Habilidades gerenciales | 3,67 | ,826 | 136 |
| Pensamiento crítico | 4,03 | ,677 | 136 |
| Pensamiento creativo | 3,90 | ,763 | 136 |

8. Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación

Tabla 18

Estadísticas de total de elemento muestra total n=136

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| Análisis del entorno | 66,51 | 31,289 | ,252 | ,803 |
| Análisis organizacional | 66,51 | 30,222 | ,313 | ,801 |
| Gestión | 66,71 | 31,261 | ,196 | ,807 |
| Proceso administrativo | 66,39 | 31,588 | ,151 | ,809 |
| Objetivos y metas | 66,37 | 32,501 | ,009 | ,817 |
| Toma de decisiones | 66,37 | 31,153 | ,271 | ,802 |
| Definir el problema | 66,63 | 27,214 | ,630 | ,778 |
| Administración de personal | 66,97 | 27,851 | ,509 | ,787 |
| Acciones estratégicas | 66,91 | 27,266 | ,615 | ,779 |
| Conocimiento empírico | 66,89 | 26,943 | ,618 | ,778 |
| Conocimiento científico | 67,11 | 26,395 | ,622 | ,777 |
| Clima laboral | 66,18 | 32,255 | ,090 | ,810 |
| Desempeño laboral | 66,17 | 33,001 | -,055 | ,815 |
| Habilidades cognitivas | 67,64 | 30,069 | ,300 | ,802 |
| Habilidades gerenciales | 67,24 | 26,996 | ,610 | ,779 |
| Pensamiento crítico | 66,88 | 27,844 | ,646 | ,779 |
| Pensamiento creativo | 67,01 | 27,874 | ,554 | ,784 |

9. Estadísticas de escala de la presente investigación

Tabla 19

Estadísticas de escala muestra total n=136

| Estadísticas de escala | | | |
|-------------------------------|----------|---------------------|----------------|
| Media | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
| 70,90 | 32,917 | 5,737 | 17 |

10. Estadística descriptiva de las 17 preguntas pertenecientes a la presente investigación tamaño de muestra: n = 136

Tabla 20

Estadística descriptiva muestra total n=136

| | | Análisis del entorno y | Análisis organizacional | Gestión | Proceso administrativo | Objetivos y metas | Toma de decisiones | Definir el problema | Administración de personal | Acciones estratégicas |
|-------------------------|-----------------|------------------------|-------------------------|---------|------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------|
| N | Válido | 136 | 136 | 136 | 136 | 136 | 136 | 136 | 136 | 136 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Media | | 4.40 | 4.39 | 4.20 | 4.51 | 4.54 | 4.54 | 4.28 | 3.93 | 3.99 |
| Mediana | | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| Moda | | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| Desv. Desviación | | 0.491 | 0.657 | 0.594 | 0.584 | 0.595 | 0.500 | 0.776 | 0.818 | 0.784 |
| Varianza | | 0.241 | 0.432 | 0.353 | 0.341 | 0.354 | 0.250 | 0.603 | 0.670 | 0.615 |
| Rango | | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

| Conocimiento Filosófico | Conocimiento Científico | Clima Laboral | Desempeño Laboral | Habilidades Cognitivas | Habilidades Gerenciales | Pensamiento Critico | Pensamiento Creativo |
|-------------------------|-------------------------|---------------|-------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|
| 136 | 136 | 136 | 136 | 136 | 136 | 136 | 136 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4.01 | 3.79 | 4.72 | 4.74 | 3.26 | 3.67 | 4.03 | 3.90 |
| 4.00 | 4.00 | 5.00 | 5.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 0.825 | 0.895 | 0.450 | 0.443 | 0.712 | 0.826 | 0.677 | 0.763 |
| 0.681 | 0.802 | 0.203 | 0.196 | 0.507 | 0.682 | 0.458 | 0.582 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 |

11. Tablas de frecuencia y diagramas del análisis de datos

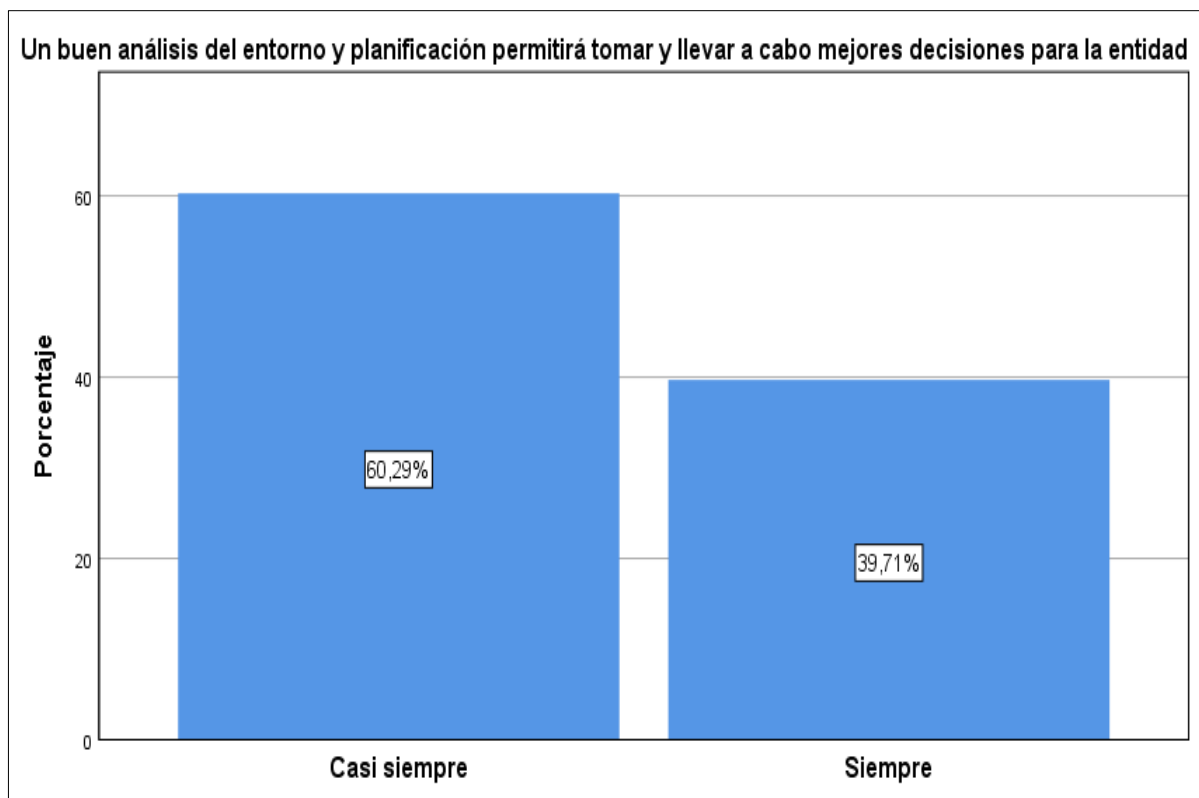
Tabla 21

Análisis del Entorno

| Análisis del entorno | | | | | |
|----------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi siempre | 82 | 60,3 | 60,3 | 60,3 |
| | Siempre | 54 | 39,7 | 39,7 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 1

Análisis del Entorno



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al análisis del entorno, que el 60.29% respondió casi siempre, y el 39.71%, siempre.

Tabla 22

Análisis Organizacional

| Análisis Organizacional | | | | | |
|--------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 13 | 9,6 | 9,6 | 9,6 |
| | Casi siempre | 57 | 41,9 | 41,9 | 51,5 |
| | Siempre | 66 | 48,5 | 48,5 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 2

Análisis organizacional



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al análisis organizacional en base en criterios, que el 9.56% respondió a veces; el 41.91%, casi siempre; el 50%, y el 48.53%, siempre.

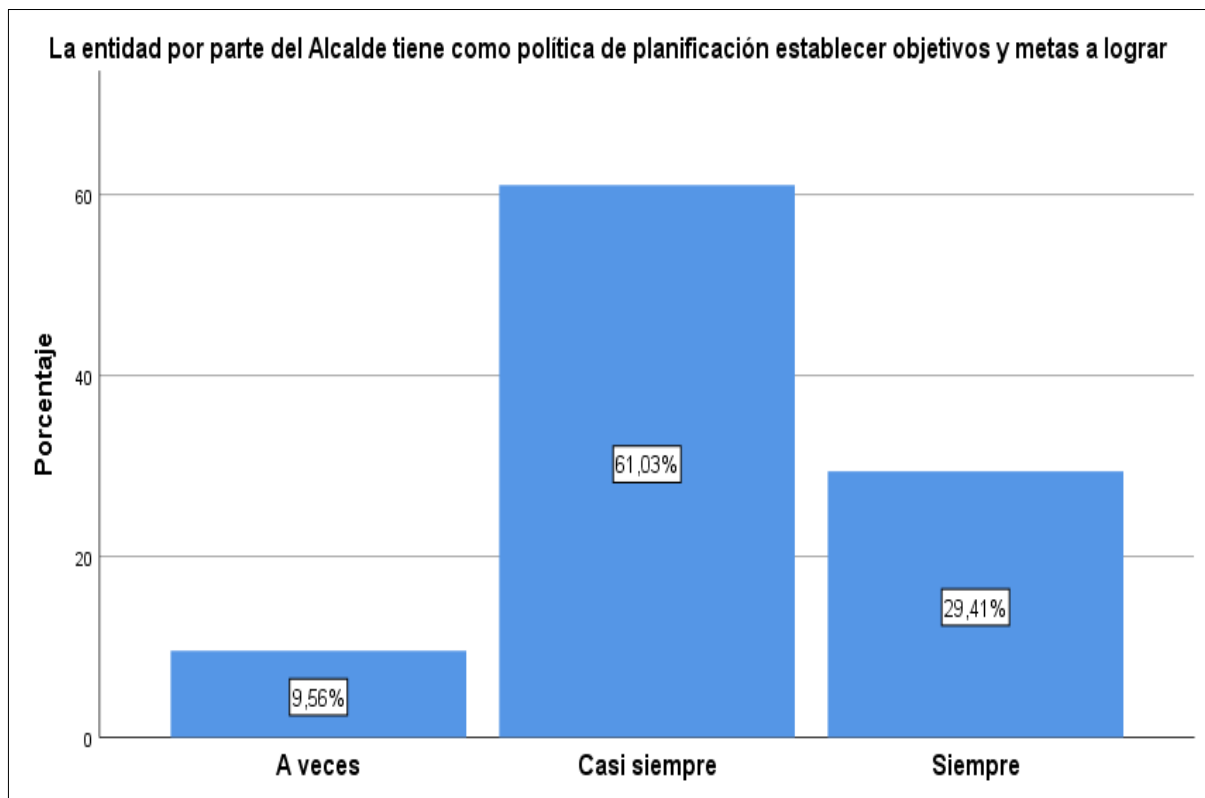
Tabla 23

Gestión

| | | Gestión | | | |
|--------|--------------|----------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 13 | 9,6 | 9,6 | 9,6 |
| | Casi siempre | 83 | 61,0 | 61,0 | 70,6 |
| | Siempre | 40 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3

Gestión



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes a la gestión, que el 9.56% respondió a veces; el 61.03%, casi siempre, y el 29.41%, siempre.

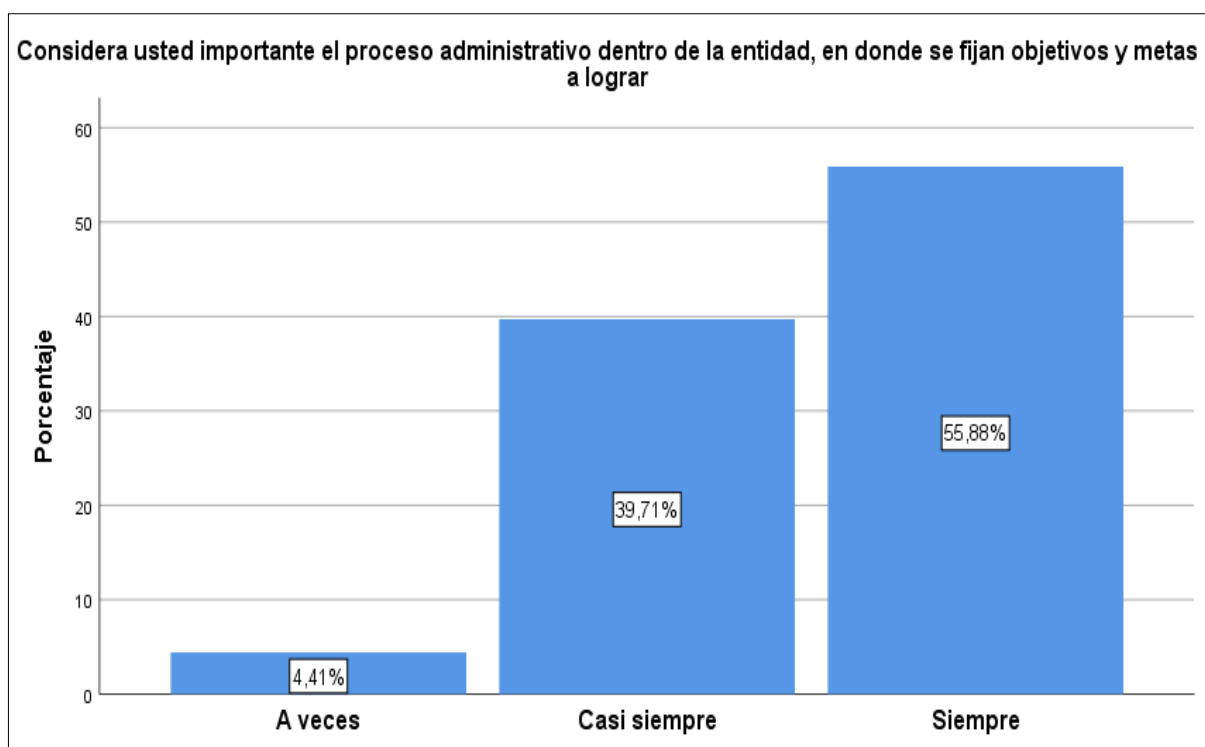
Tabla 24

Proceso administrativo

| Proceso administrativo | | | | | |
|------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 6 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | Casi siempre | 54 | 39,7 | 39,7 | 44,1 |
| | Siempre | 76 | 55,9 | 55,9 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4

Proceso administrativo



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al proceso administrativo, que el 4,41% respondió a veces; el 39,71%, casi siempre, y el 55,88%, siempre.

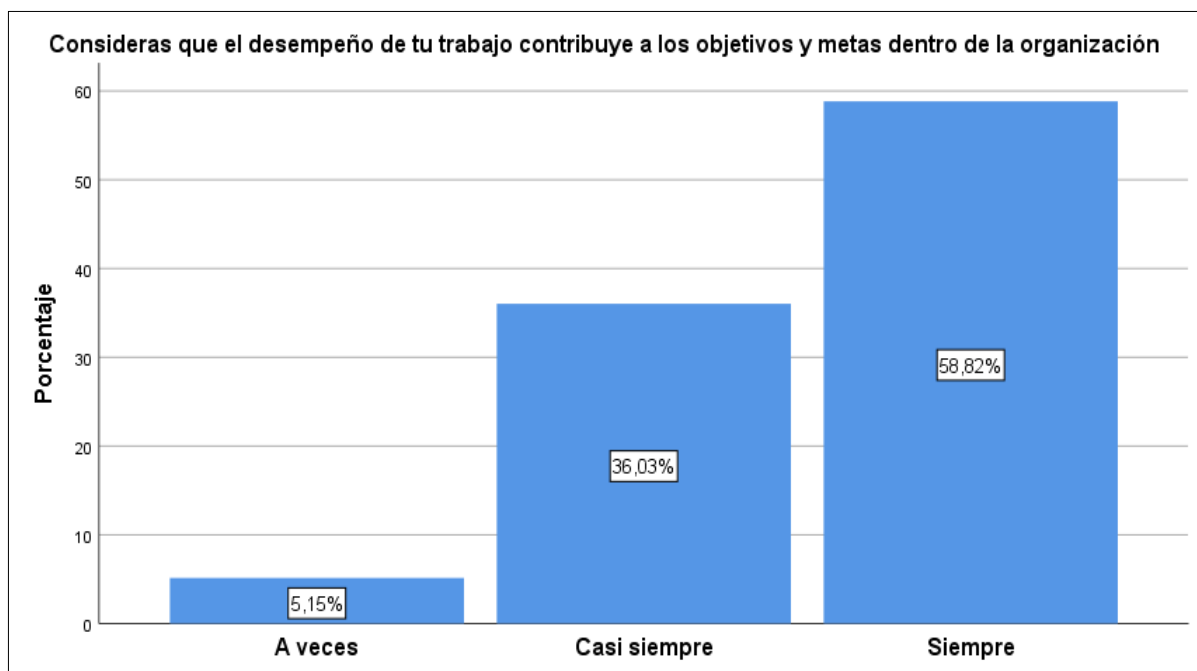
Tabla 25

Objetivos y metas

| | | Objetivos y metas | | | |
|--------|--------------|-------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 7 | 5,1 | 5,1 | 5,1 |
| | Casi siempre | 49 | 36,0 | 36,0 | 41,2 |
| | Siempre | 80 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5

Objetivos y metas



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes a los objetivos y metas, que el 5.15% respondió a veces; el 36.03%, casi siempre, y el 55.82%, siempre.

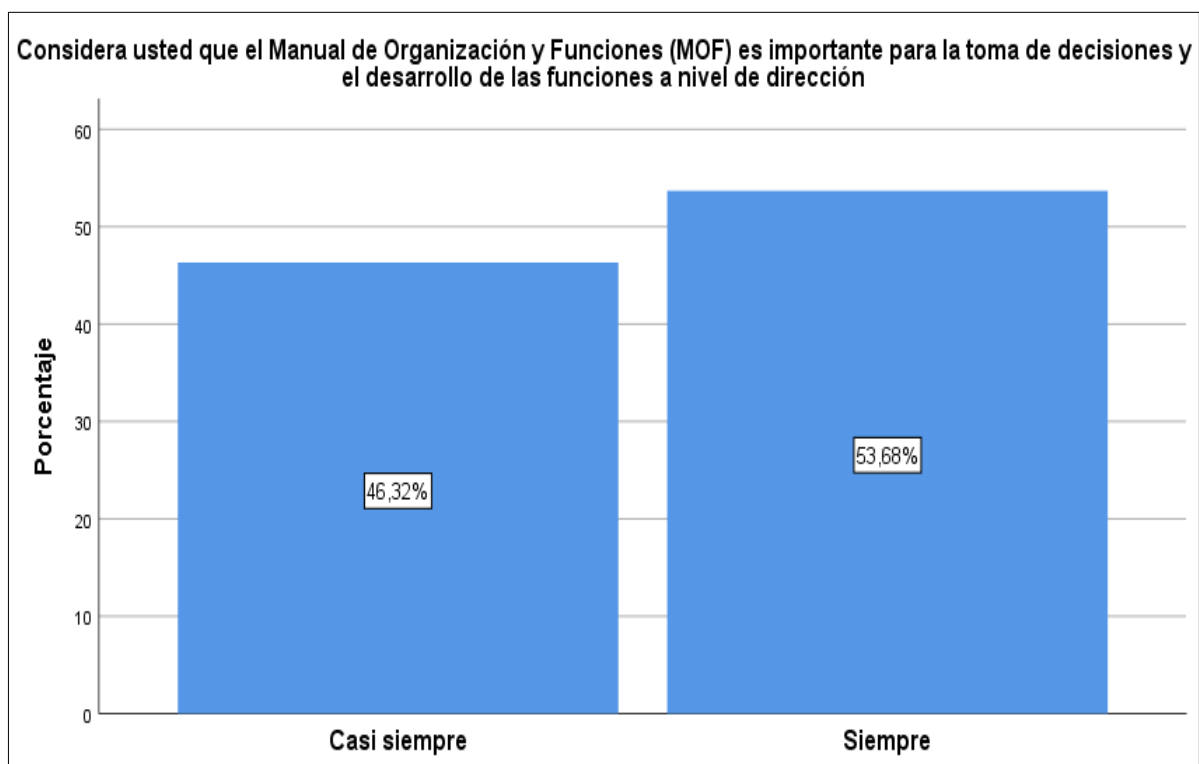
Tabla 26

Toma de decisiones

| Toma de decisiones | | | | | |
|--------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi siempre | 63 | 46,3 | 46,3 | 46,3 |
| | Siempre | 73 | 53,7 | 53,7 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6

Toma de decisiones



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes a la toma de decisiones, que el 46.32% respondió casi siempre, y el 53.68%, siempre.

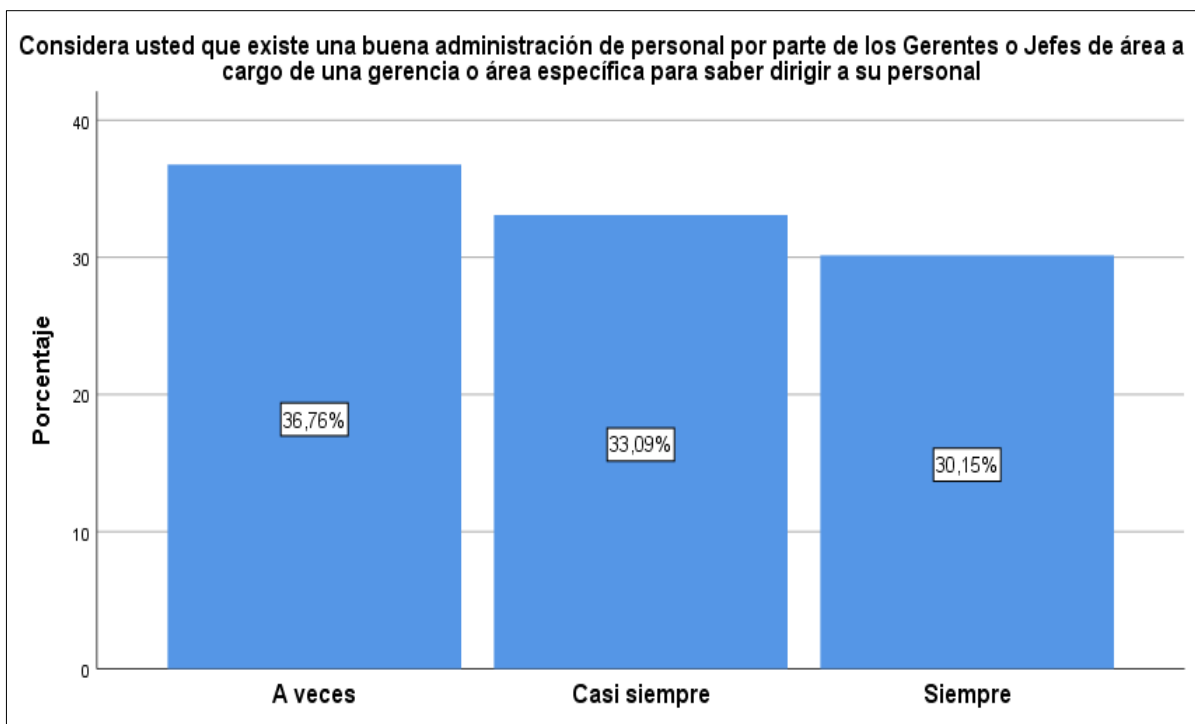
Tabla 27

Definir el problema

| | | Definir el problema | | | |
|--------|--------------|---------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 27 | 19,9 | 19,9 | 19,9 |
| | Casi siempre | 44 | 32,4 | 32,4 | 52,2 |
| | Siempre | 65 | 47,8 | 47,8 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7

Definir el problema



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes a definir el problema, que el 19.85% respondió a veces; el 32.35%, casi siempre, y el 47.79%, siempre.

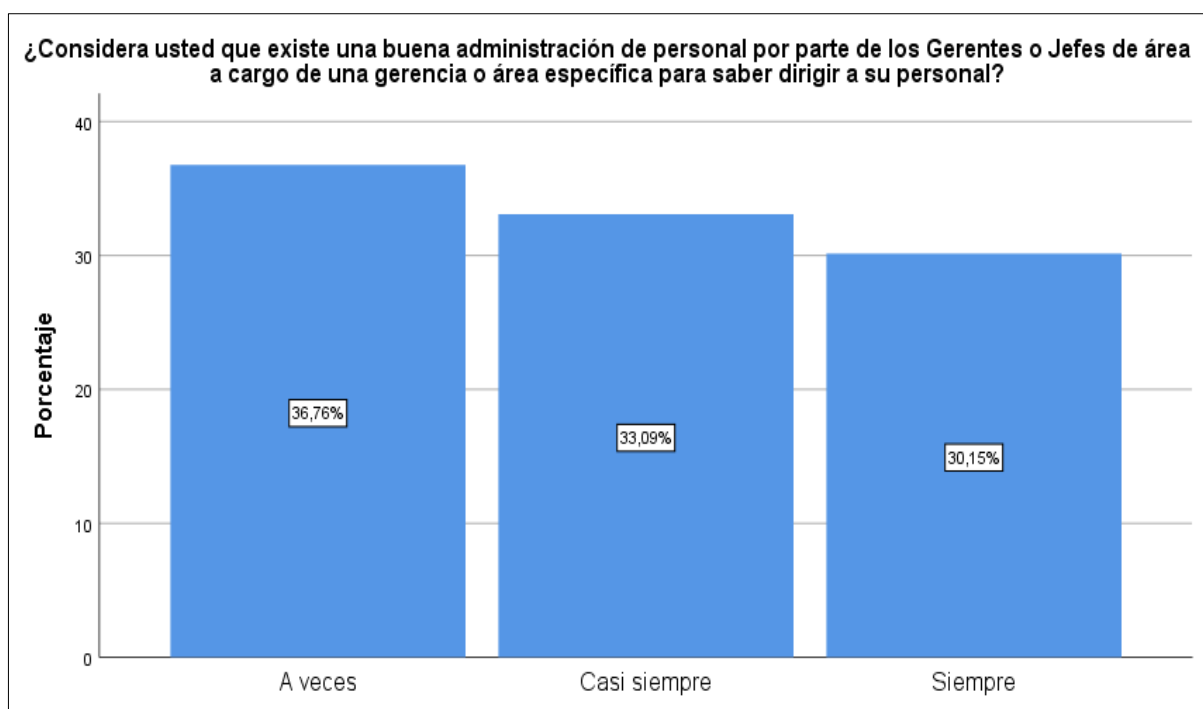
Tabla 28

Administración de personal

| | | Administración de personal | | | |
|--------|--------------|----------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 50 | 36,8 | 36,8 | 36,8 |
| | Casi siempre | 45 | 33,1 | 33,1 | 69,9 |
| | Siempre | 41 | 30,1 | 30,1 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8

Administración de personal



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes a la administración de personal, que el 36.76% respondió a veces; el 33.09%, casi siempre, y el 30.15%, siempre.

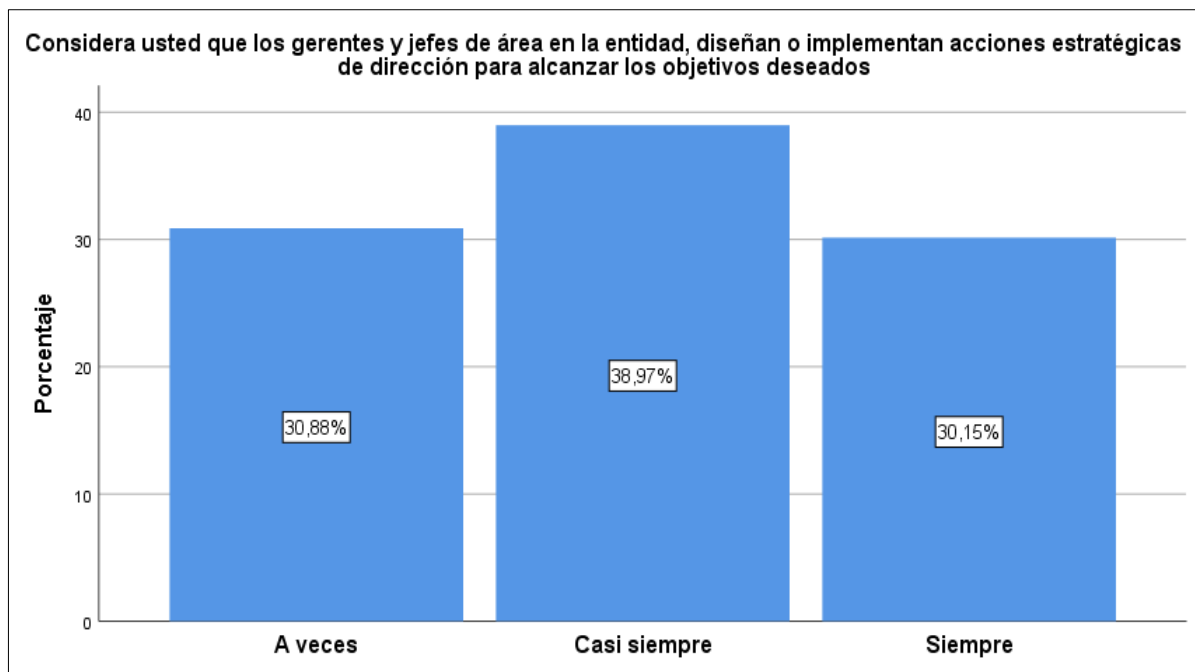
Tabla 29

Acciones estratégicas

| | | Acciones estratégicas | | | |
|--------|--------------|------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 42 | 30,9 | 30,9 | 30,9 |
| | Casi siempre | 53 | 39,0 | 39,0 | 69,9 |
| | Siempre | 41 | 30,1 | 30,1 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9

Acciones estratégicas



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes a las acciones estratégicas, que el 30.86% respondió a veces; el 38.97%, casi siempre, y el 30.15%, siempre.

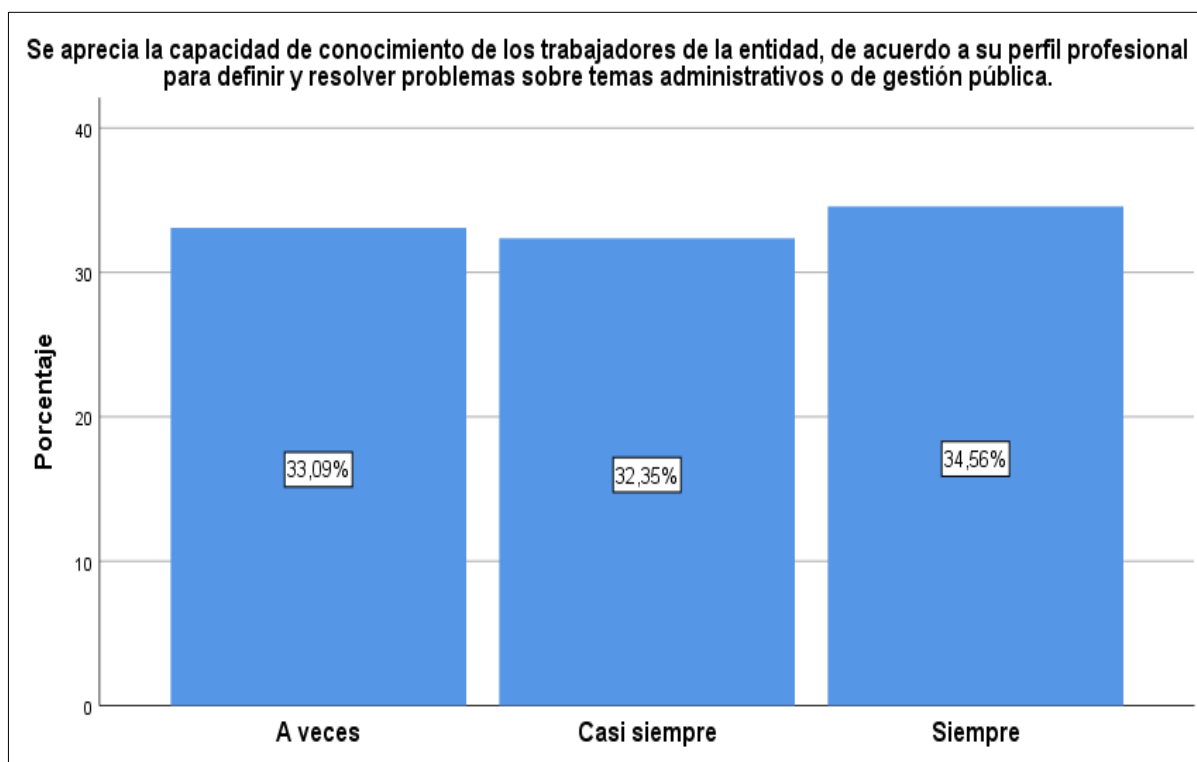
Tabla 30

Conocimiento empírico

| | | Conocimiento empírico | | | |
|--------|--------------|------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 45 | 33,1 | 33,1 | 33,1 |
| | Casi siempre | 44 | 32,4 | 32,4 | 65,4 |
| | Siempre | 47 | 34,6 | 34,6 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10

Conocimiento empírico



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al conocimiento filosófico, que el 33.09% respondió a veces; el 32.35%, casi siempre, y el 34.56%, siempre.

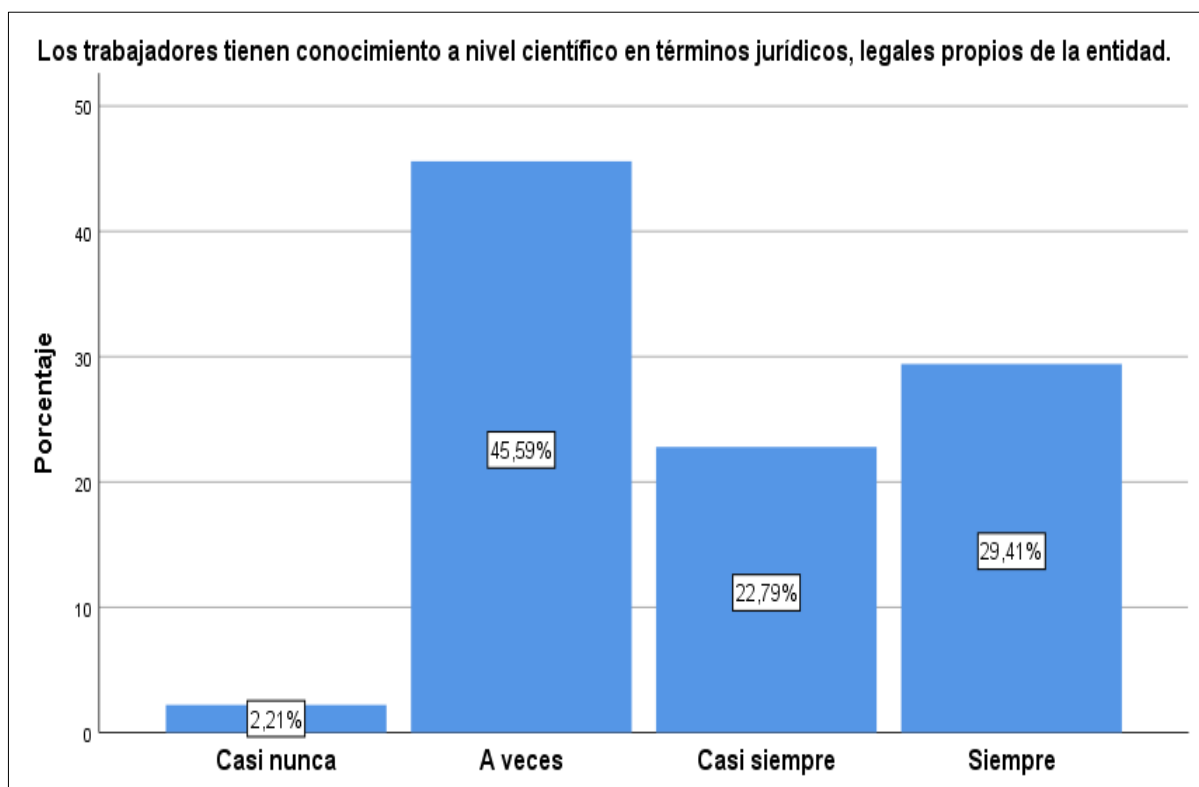
Tabla 31

Conocimiento científico

| Conocimiento científico | | | | | |
|--------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 3 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | A veces | 62 | 45,6 | 45,6 | 47,8 |
| | Casi siempre | 31 | 22,8 | 22,8 | 70,6 |
| | Siempre | 40 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 11

Conocimiento científico



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al conocimiento científico, que el 2.21% respondió casi nunca; el 45.59%, a veces; el 22.79%, casi siempre, y el 29.41%, siempre.

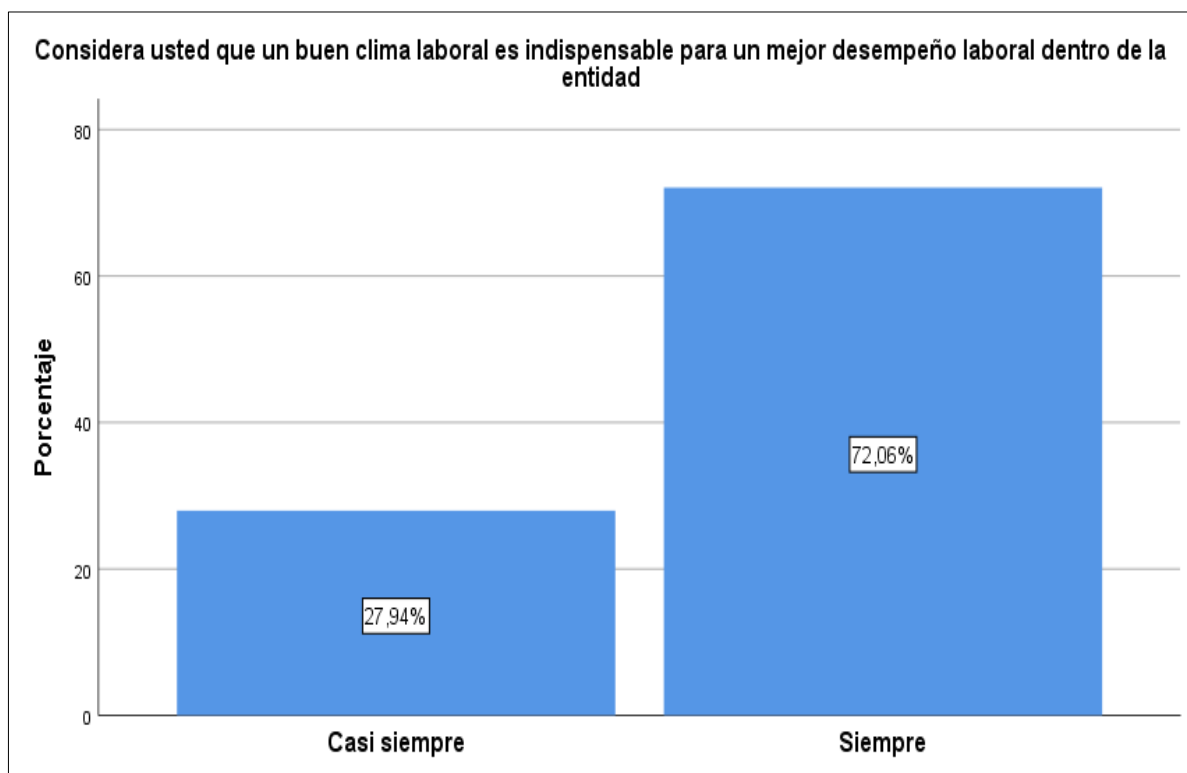
Tabla 32

Clima laboral

| | | Clima laboral | | | |
|--------|--------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi siempre | 38 | 27,9 | 27,9 | 27,9 |
| | Siempre | 98 | 72,1 | 72,1 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 12

Clima laboral



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al clima laboral, que el 27.94% respondió casi siempre, y el 72.06%, siempre.

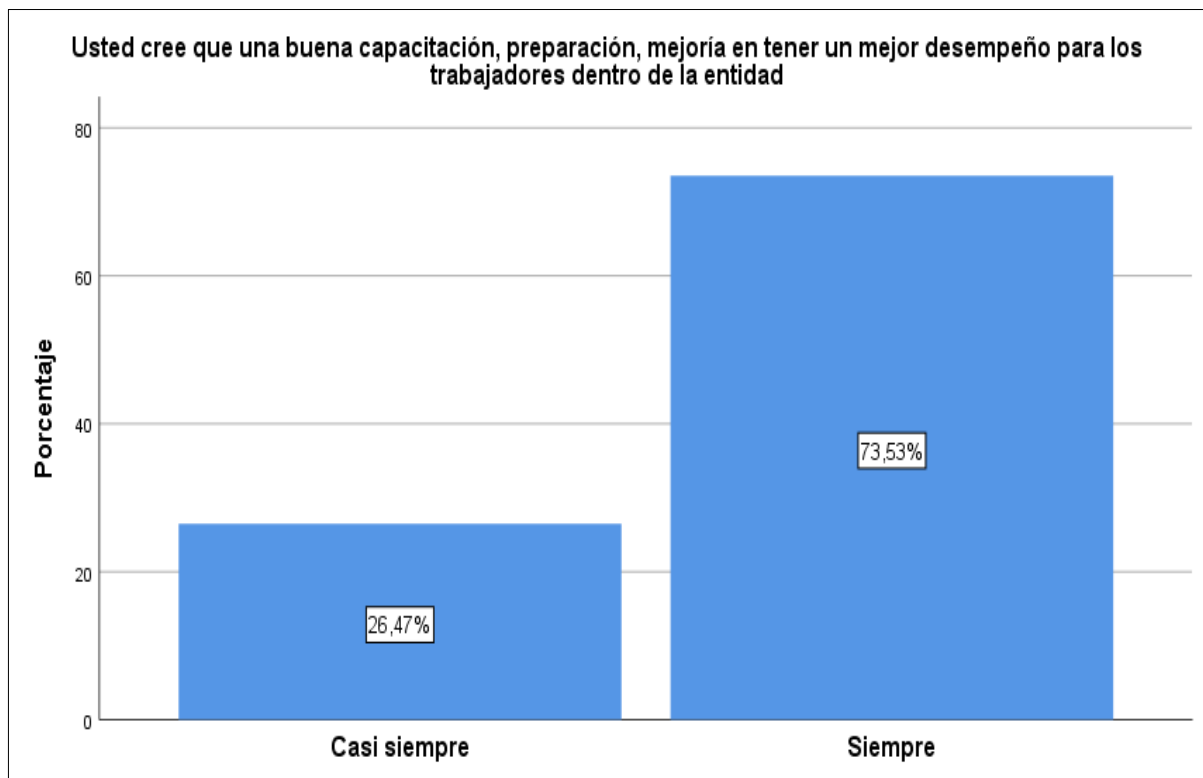
Tabla 33

Desempeño laboral

| Desempeño laboral | | | | | |
|--------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi siempre | 36 | 26,5 | 26,5 | 26,5 |
| | Siempre | 100 | 73,5 | 73,5 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 13

Desempeño laboral



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al desempeño laboral, que el 26.47% respondió casi siempre, y el 73.53 %, siempre.

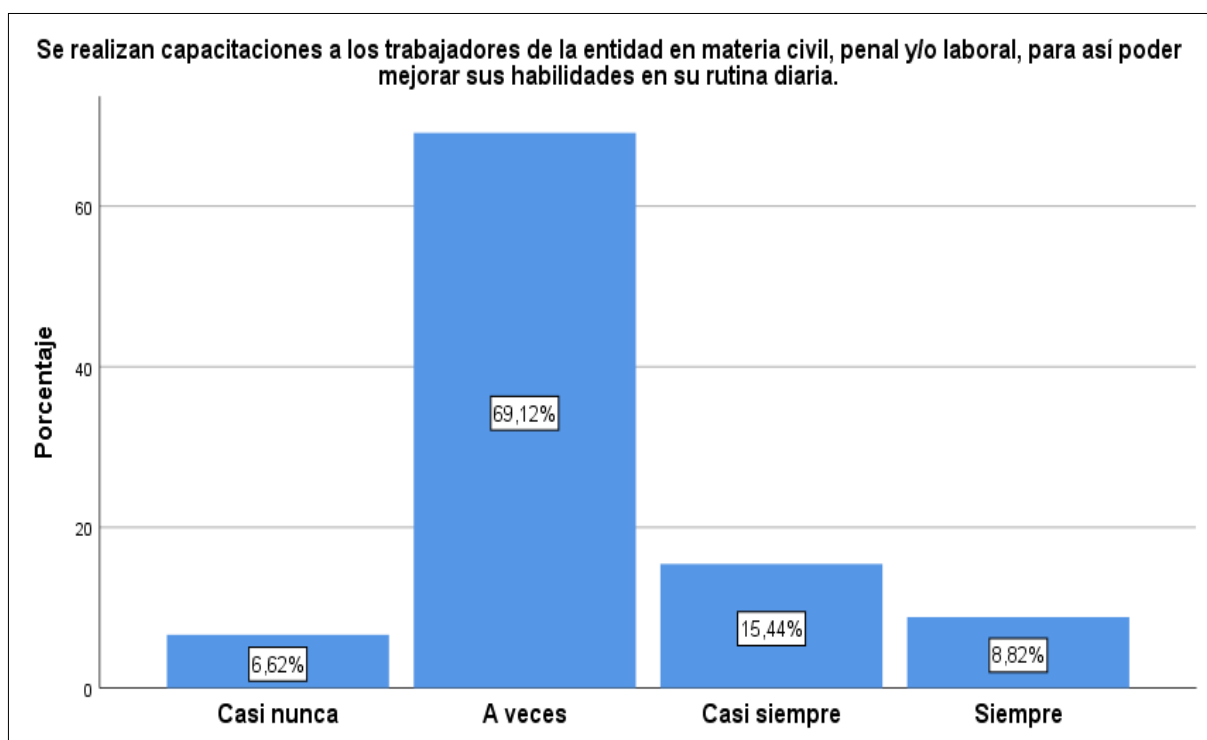
Tabla 34

Habilidades cognitivas

| | | Habilidades cognitivas | | | |
|--------|--------------|-------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 9 | 6,6 | 6,6 | 6,6 |
| | A veces | 94 | 69,1 | 69,1 | 75,7 |
| | Casi siempre | 21 | 15,4 | 15,4 | 91,2 |
| | Siempre | 12 | 8,8 | 8,8 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 14

Habilidades cognitivas



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes a las habilidades cognitivas, que el 6.62% respondió casi nunca; el 69.12%, a veces; el 15.44%, casi siempre, y el 8.82%, siempre.

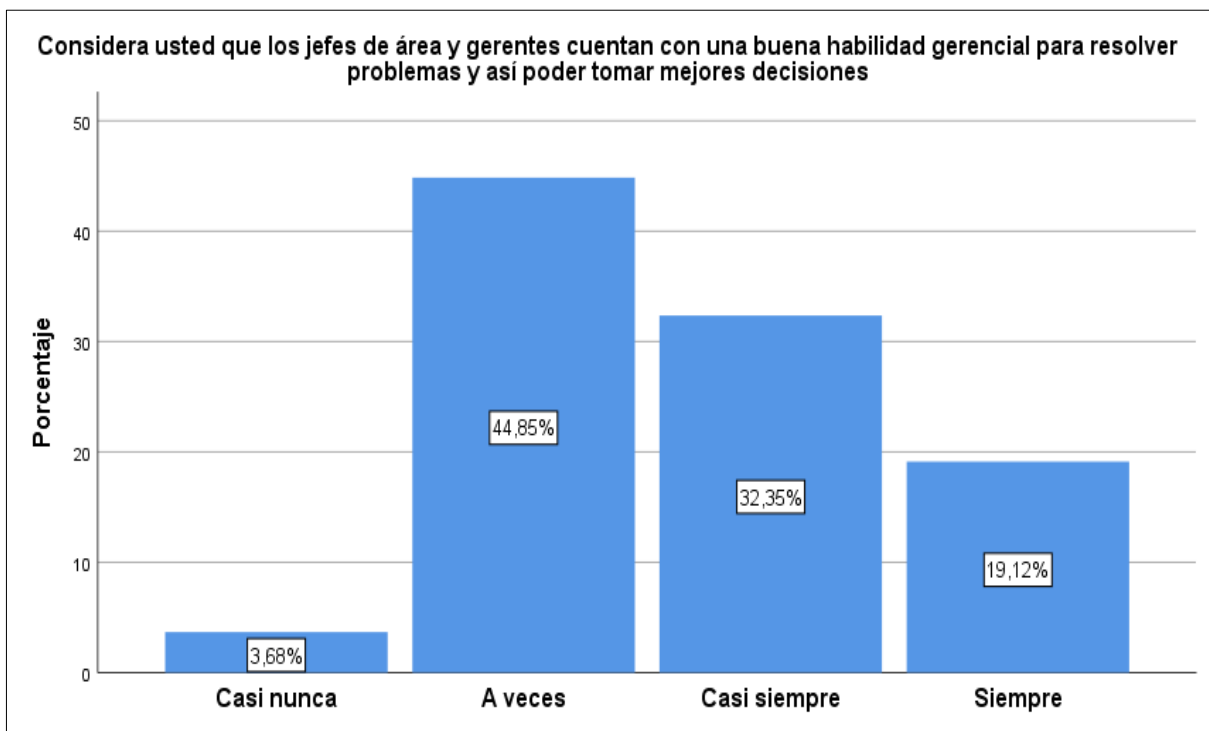
Tabla 35

Habilidades gerenciales

| | | Habilidades gerenciales | | | |
|--------|--------------|-------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 5 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | A veces | 61 | 44,9 | 44,9 | 48,5 |
| | Casi siempre | 44 | 32,4 | 32,4 | 80,9 |
| | Siempre | 26 | 19,1 | 19,1 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 15

Habilidades gerenciales



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes a las habilidades gerenciales, que el 3,68% respondió casi nunca; el 44,85%, a veces; el 32,35%, casi siempre, y el 19,12%, siempre.

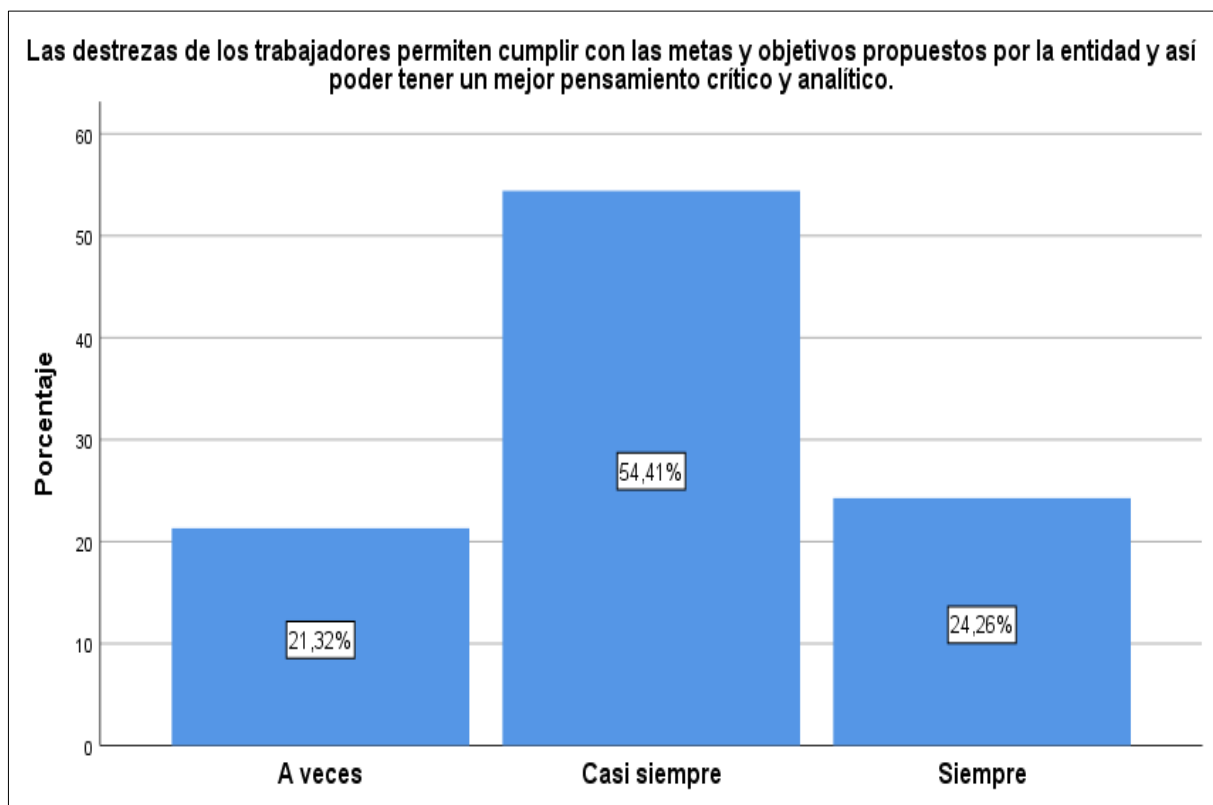
Tabla 36

Pensamiento crítico

| | | Pensamiento crítico | | | |
|--------|--------------|---------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 29 | 21,3 | 21,3 | 21,3 |
| | Casi siempre | 74 | 54,4 | 54,4 | 75,7 |
| | Siempre | 33 | 24,3 | 24,3 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 16

Pensamiento crítico



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al pensamiento crítico, que el 21.32% respondió a veces; el 54.41%, casi siempre, y el 24.26%, siempre.

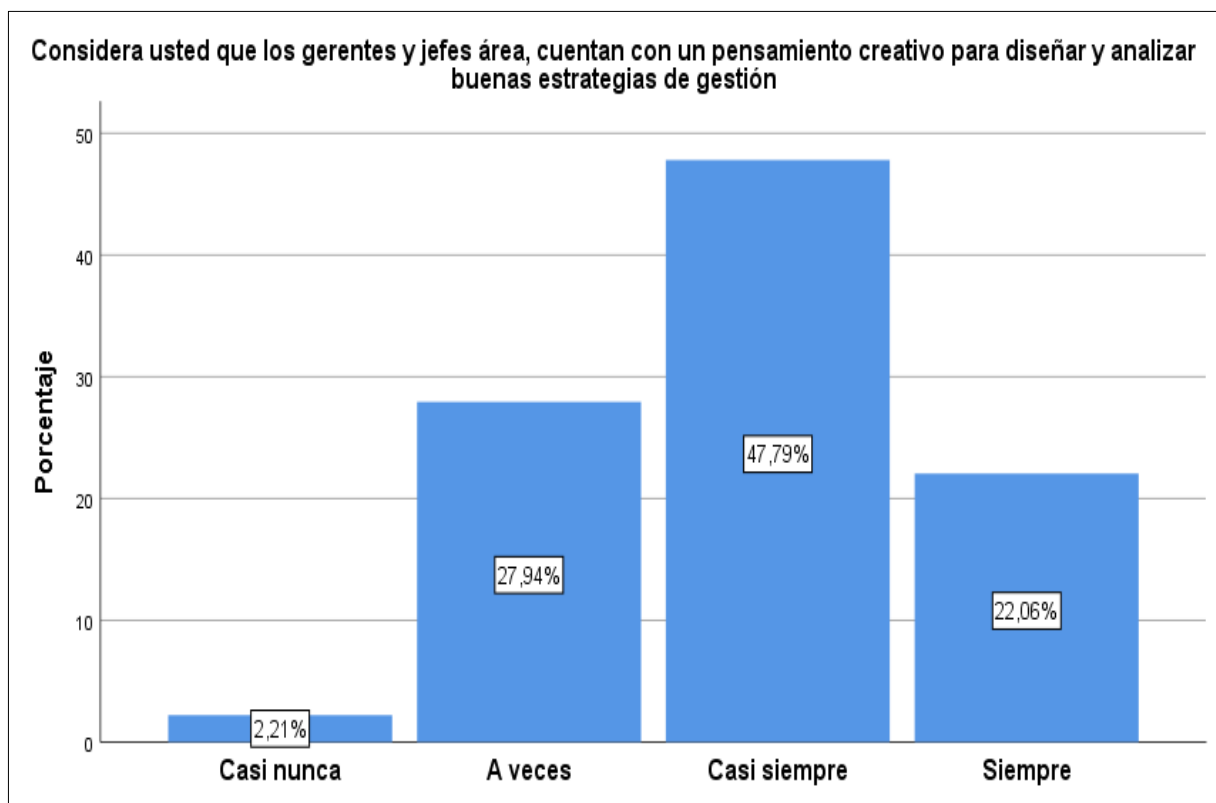
Tabla 37

Pensamiento creativo

| | | Pensamiento creativo | | | |
|--------|--------------|-----------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Casi nunca | 3 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | A veces | 38 | 27,9 | 27,9 | 30,1 |
| | Casi siempre | 65 | 47,8 | 47,8 | 77,9 |
| | Siempre | 30 | 22,1 | 22,1 | 100,0 |
| | Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 17

Pensamiento creativo



Fuente: SPSS Statistics 25

De acuerdo con la tabla y la figura anterior se evidenciaron respuestas referentes al pensamiento creativo, que el 2.21% respondió casi nunca; el 27.94%, a veces; el 47.79%, casi siempre, y el 22.06%, siempre.

Tabla 38

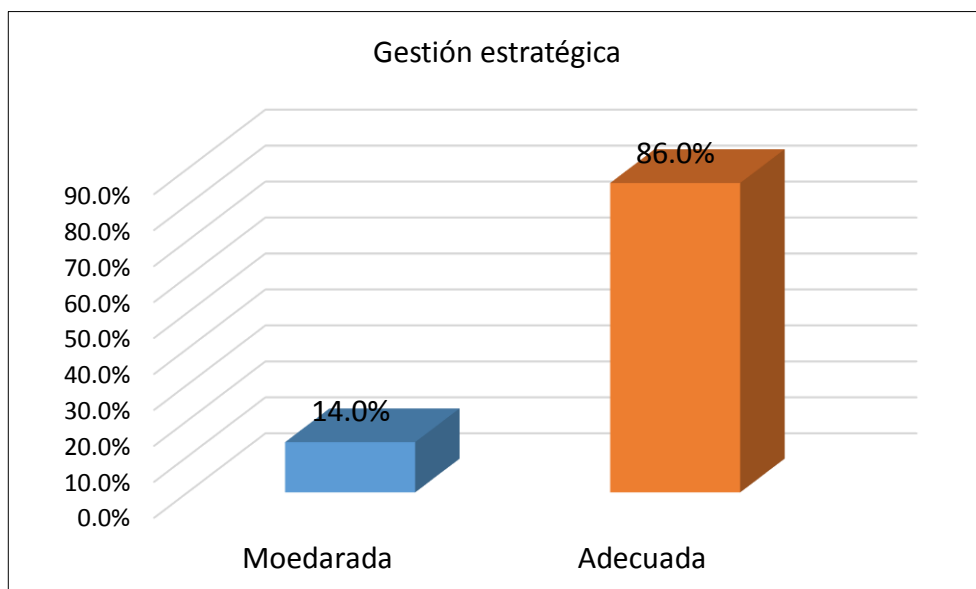
Niveles de la gestión estratégica de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Moderada | 19 | 14,0 | 14,0 | 14,0 |
| Adecuada | 117 | 86,0 | 86,0 | 100,0 |
| Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

La Tabla 38 y corroborado en la Figura 18, se evidencian los porcentajes en los niveles para la variable gestión estratégica, donde el 14% de los trabajadores expresaron un nivel moderado; y el 86%, un nivel adecuado. Entonces, se observó que la gestión estratégica que predominó fue en un nivel adecuado entre los servidores públicos de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.

Figura 18

Porcentaje de la gestión estratégica de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 39

Niveles de las dimensiones de la gestión estratégica de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.

| | Planificación | | Organización | | Dirección | | Control y Estrategia | |
|------------|---------------|-------|--------------|-------|-----------|-------|----------------------|-------|
| | fr | % | fr | % | Fr | % | fr | % |
| Inadecuada | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.00 |
| Moderada | 9 | 6.6 | 10 | 7.4 | 17 | 12.5 | 56 | 43.3 |
| Adecuada | 127 | 93.40 | 126 | 92.60 | 119 | 87.5 | 80 | 46.7 |
| Total | 136 | 100.0 | 136 | 100.0 | 136 | 100.0 | 136 | 100.0 |

Según los datos observados en las dimensiones de la gestión estratégica, se evidencia que los niveles adecuado y moderado sobresalen; en el caso de la Planificación (93.40%); la Organización (92.60%) y dirección (87.50%) se expresó como adecuado; en cambio la dimensión de control y estrategia (43.30%) se estableció como moderado. Por ello, se pudo comprobar que el control y estrategia dentro de la entidad pública de Pisco departamento de Ica, presenta dificultades internas.

Tabla 40

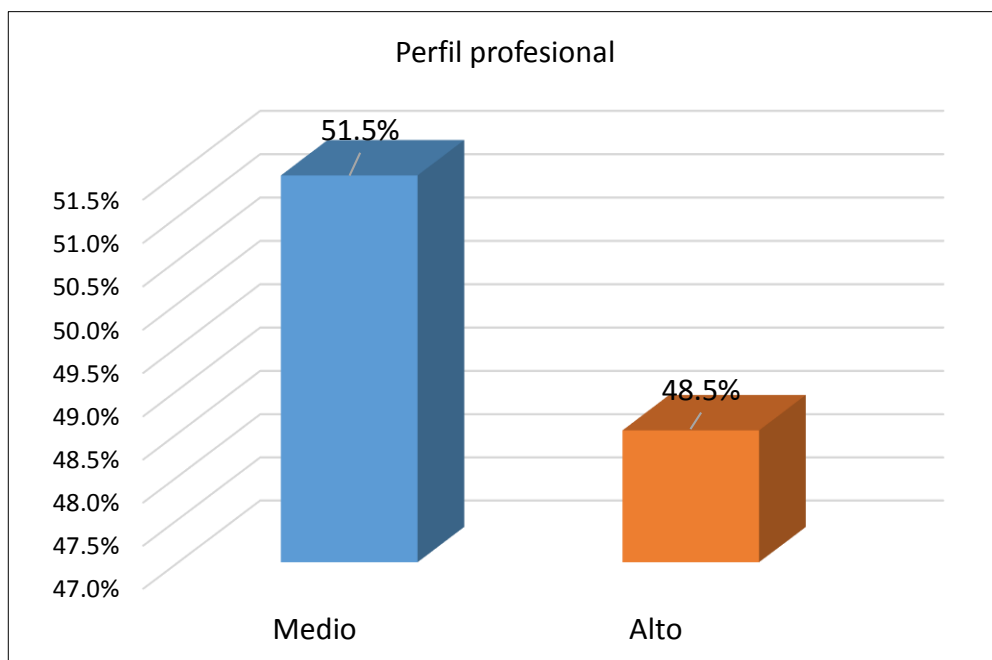
Niveles del perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.

La Tabla 40 y corroborado en la Figura 19, los porcentajes en los niveles para la variable perfil profesional, donde el 51.5% de los trabajadores expresaron un nivel medio; y el 48.5%, un nivel alto. Entonces, se observó que el perfil profesional que predominó fue en un nivel medio entre los servidores públicos de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Medio | 70 | 51.5 | 51.5 | 51.5 |
| Alto | 66 | 48.5 | 48.5 | 100,0 |
| Total | 136 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 19

Porcentaje del perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 41

Niveles de las dimensiones del perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco, departamento de Ica.

| | Conocimiento | | Desempeño | | Habilidades | | Destrezas | |
|-------|--------------|-------|-----------|-------|-------------|-------|-----------|-------|
| | fr | % | fr | % | Fr | % | fr | % |
| Bajo | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.0 | 0 | 0.00 |
| Medio | 72 | 52.90 | 0 | 0.00 | 92 | 67.6 | 46 | 33.80 |
| Alto | 64 | 47.10 | 136 | 100.0 | 44 | 32.40 | 90 | 66.20 |
| Total | 136 | 100.0 | 136 | 100.0 | 136 | 100.0 | 136 | 100.0 |

Respecto a las dimensiones de la variable perfil profesional, se observa en la Tabla 41 que se evidencia que en todas las dimensiones se encuentra el nivel medio; donde el conocimiento alcanzó el (52.9%); las habilidades (67.6%); el desempeño a un (100%) y las destrezas un 66.20%, siendo estas dos últimas las que más alcanzaron y sobrepasaron el 60% a nivel alto.

ANEXO 17: Resultados de la Investigación y Análisis Inferencial

De acuerdo con la prueba de normalidad que se aplicó para conocer el estadístico a emplear, se establecieron los siguientes aspectos:

Ho: Las variables y sus dimensiones tienen una distribución normal (paramétrica).

Ha: Las variables y sus dimensiones no tienen una distribución normal (no paramétrica).

Regla de decisión (α : 0,005):

Si $p > \alpha$, se acepta la hipótesis nula (Ho).

Si $p \leq \alpha$, se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 42

Prueba de normalidad

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión estratégica V1 | ,139 | 136 | ,000 | ,959 | 136 | ,000 |
| Perfil profesional V2 | ,142 | 136 | ,000 | ,948 | 136 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 42 se aplicó la prueba de normalidad mediante el estadístico Kolmogorov Smirnov, debido a que la cantidad fue mayor a 50 personas; donde se corroboró que la distribución de ambas variables, no sigue una distribución normal, es decir, los datos fueron no paramétricos con una significancia de 0.00; por lo tanto, en las variables de estudio se aplicó la prueba estadística no Paramétrica Spearman para comprobar los resultados del presente estudio.

Tabla 43

Correlación entre la gestión estratégica y el perfil profesional

V1 con V2 Correlación General

Así, en la hipótesis general se comprobó que existe una relación positiva media entre la gestión estratégica y perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022, debido a que el sig. (bilateral); es decir, el p valor fue ,000; por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Además, el coeficiente de correlación hallado se expresó en un 55.10% según el estadístico empleado entre la muestra, tal como se observa en la Tabla 43.

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|---------------------|----------------------------|------------------------|--------------------|
| | | | Gestión estratégica | Perfil profesional |
| Rho de Spearman | Gestión estratégica | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,551** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 136 | 136 |
| | Perfil profesional | Coeficiente de correlación | ,551** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 136 | 136 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para el caso en estudio dada la significancia <0.05 ; rechazamos $H_0 = \text{NO EXISTE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES}$; esto quiere decir que existe correlación entre las variables.

Por lo tanto concluimos que las variables Gestión Estratégica y Perfil Profesional existe una correlación positiva media.

Tabla 44

Correlación entre la planificación y el perfil profesional

V1D1 con V2

De acuerdo con la hipótesis específica 1, se comprobó que existe una relación positiva baja entre la planificación y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022, debido a que el sig. (bilateral); es decir, el p valor fue ,008; por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación hallado se expresó en un 22.50% según el estadístico empleado entre la muestra, tal como se observa en la Tabla 44.

| Correlaciones | | | Planificación | Perfil profesional |
|----------------------|--------------------|----------------------------|---------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Planificación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,225** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,008 |
| | | N | 136 | 136 |
| | Perfil profesional | Coeficiente de correlación | ,225** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,008 | . |
| | | N | 136 | 136 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 45

Correlación entre la organización y el perfil profesional

V1D2 CON V2

De acuerdo con la hipótesis específica 2, se comprobó que existe una relación positiva media entre la organización y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022, debido a que el sig. (bilateral); es decir, el p valor fue 0.452; por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación hallado se expresó en un 65% según el estadístico empleado entre la muestra, tal como se observa en la Tabla 45.

Correlaciones

| | | | Organización | Perfil profesional |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|--------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Organización | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,065 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,452 |
| | | N | 136 | 136 |
| | Perfil profesional | Coefficiente de correlación | ,065 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,452 | . |
| | | N | 136 | 136 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 46

Correlación entre la dirección y el perfil profesional

V1D3 con V2

De acuerdo con la hipótesis específica 3, se comprobó que existe una relación positiva media entre la dirección y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022, debido a que el sig. (bilateral); es decir, el p valor fue 000; por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación hallado se expresó en un 63.20% según el estadístico empleado entre la muestra, tal como se observa en la Tabla 46.

Correlaciones

| | | | Dirección | Perfil profesional |
|-----------------|--------------------|-----------------------------|-----------|--------------------|
| Rho de Spearman | Dirección | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,632** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 136 | 136 |
| | Perfil profesional | Coefficiente de correlación | ,632** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 136 | 136 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 47

Correlación entre el control y estrategia y el perfil profesional

V1D4 con V2

De acuerdo con la hipótesis específica 4, se comprobó que existe una relación positiva media entre el control y estrategia y el perfil profesional de los trabajadores de una entidad pública de Pisco departamento de Ica, año 2022, debido a que el sig. (bilateral); es decir, el p valor fue 000; por lo que se acepta la hipótesis de investigación. También, el coeficiente de correlación hallado se expresó en un 53.80% según el estadístico empleado entre la muestra, tal como se observa en la Tabla 47.

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-------------------------|--------------------|
| | | | Control y estrategia | Perfil profesional |
| Rho de Spearman | Control y estrategia | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,538** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 136 | 136 |
| | Perfil profesional | Coeficiente de correlación | ,538** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 136 | 136 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).