



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Las habilidades blandas en el desarrollo de las estrategias gerenciales  
en una fiscalía penal corporativa de Lima Centro, 2023

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

**AUTORA:**

Guerra Alegria, Maria Victoria (orcid.org/0000-0001-7645-2298)

**ASESORES:**

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/0000-0001-7273-9275)

Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan (orcid.org/0000-0002-1637-9815)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA — PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

La presente tesis de grado se lo dedico a Dios por guiar mi camino y protegerme día a día. A mis abuelos Medardo y María por todo el amor y alegría que me brindan pese a la distancia. A mi padre Marcos que se encuentra en el cielo y a mi hermosa madre Lorena por todo el apoyo brindado en mi carrera profesional, por ustedes he logrado superarme. A mis amados sobrinos Marcos y Sebastián por ser mi gran motivación todos los días.

### **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios por brindarme salud y fortaleza en todos los momentos difíciles que me ha tocado afrontar. Gracias a todas las personas que me apoyaron moralmente en el proceso de la tesis, por su predisposición y a mis seres queridos por alentarme a continuar creciendo profesionalmente. Gracias a mi asesor el Dr. Roque Juan Espinoza Casco y a los docentes de esta casa de estudios, por todos los conocimientos impartidos y la exigencia para ser mejor.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES EN UNA FISCALIA PENAL CORPORATIVA DE LIMA CENTRO, 2023", cuyo autor es GUERRA ALEGRIA MARIA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 detectadas 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 de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN DNI: 07766626 ORCID: 0000-0002-1637-9815	Firmado electrónicamente por: JESPINOZA el 08-08- 2023 12:31:35

Código documento Trilce: TRI - 0618612





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GUERRA ALEGRIA MARIA VICTORIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES EN UNA FISCALIA PENAL CORPORATIVA DE LIMA CENTRO, 2023", 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 presentada 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GUERRA ALEGRIA MARIA VICTORIA <b>DNI:</b> 71886302 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7645-2298	Firmado electrónicamente por: M GUERRAAL18 el 07- 08-2023 21:56:24

Código documento Trilce: INV - 1307370

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad de Asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenido .....	vi
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	01
II. MARCO TEÓRICO .....	04
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	14
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización ....	14
3.3. Escenario de estudio .....	16
3.4. Participantes .....	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.6. Procedimiento .....	17
3.7. Rigor científico .....	18
3.8. Método de análisis de datos .....	18
3.9. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES .....	41
VI. RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS .....	45
ANEXOS .....	52

## Índice de figuras

Figura 1: Comprensión a los demás .....	21
Figura 2: Orientación al servicio .....	22
Figura 3: Desarrollo de los demás .....	23
Figura 4: Esfuerzo .....	24
Figura 5: Influencia .....	25
Figura 6: Logro de objetivos .....	26
Figura 7: Unión de conocimientos .....	27
Figura 8: Objetivos en común .....	28
Figura 9: Fuerza interior y exterior .....	29
Figura 10: Determinación .....	30
Figura 11: Organizar recursos .....	31
Figura 12: Fijar políticas .....	32
Figura 13: Implementación .....	33
Figura 14: Generar ideas .....	34
Figura 15: Superioridad de conocimientos .....	35
Figura 16: Habilidades desarrolladas .....	36
Figura 17: Dirección .....	37
Figura 18: Planificación .....	38
Figura 19: Control y organización .....	39

## Resumen

Las habilidades blandas en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima permiten al personal fiscal y administrativo desarrollar capacidades de comunicación asertiva, escucha, regulación emocional, resolución de conflictos, liderazgo y demás. La presente investigación tuvo como objetivo describir las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023, se optó por un enfoque cualitativo de tipo básico, se realizó la entrevista semiestructurada aplicado a seis personas de los cuales tres fueron fiscales con experiencia en la gestión de despacho fiscal y tres asistentes en función fiscal con amplio conocimiento sobre los fines de la Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro a nivel institucional y de despacho. Se tuvo como resultado que las habilidades blandas tienen un rol importante para alcanzar los objetivos institucionales a corto y largo plazo, lo que permite desplegar las estrategias gerenciales para optimizar los resultados. Se concluyó que el liderazgo, trabajo en equipo y motivación deben ser mejoradas en las Fiscalías Corporativas Penales de Lima Centro, a fin de que todos los colaboradores realicen sus funciones con determinación, compromiso, orientación al servicio y de forma eficaz; lo que permitirá desarrollar las estrategias gerenciales como la dirección, planificación, organización y orden.

**Palabras clave:** Habilidades blandas, estrategias gerenciales, despacho fiscal.



## **Abstract**

Soft skills at the Lima Corporate Criminal Prosecutor's Office allow prosecutors and administrative staff to develop assertive communication skills, listening, emotional regulation, conflict resolution, leadership, and more. The objective of this investigation was to describe the soft skills that allow the development of managerial strategies in a Criminal Corporate Prosecutor's Office of Central Lima, 2023, a qualitative approach of basic type was chosen, the semi-structured interview was applied to six people, three of whom were prosecutors with experience in the management of the fiscal office and three assistants in fiscal function with extensive knowledge about the purposes of the Criminal Corporate Prosecutor's Office of Central Lima at the institutional and office level. The result was that soft skills have an important role to achieve institutional objectives in the short and long term, which allows the deployment of management strategies to optimize results. It was concluded that leadership, teamwork and motivation must be improved in the Corporate Criminal Prosecutors of Lima Centro, so that all collaborators carry out their functions with determination, commitment, service orientation and effectively; which will allow the development of managerial strategies such as direction, planning, organization and order.

**Keywords:** Soft skills, management strategies, tax office.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

A nivel mundial, las habilidades blandas son de suma importancia en el día a día de las personas debido a su aplicación que abarca el ámbito personal, familiar y laboral, pudiendo ser el determinante para el éxito y/o logro de objetivos. Una investigación realizada por el Centro de Liderazgo Creativo concluyó que las habilidades blandas como la capacidad de lograr objetivos, decidir, enfrentar cambios, realizar trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, fueron los factores valorados para la elección del cargo de gerente general al que postulaban un grupo de gerentes (Van Velsor et al., 1995). Asimismo, en un estudio realizado se concluyó que el 58% del desempeño laboral es evidenciado por la inteligencia emocional y el 90% de profesionales que cuentan con un alto desempeño cuentan con una elevada inteligencia emocional (Bradberry et al., 2009).

Por su parte, las estrategias gerenciales, son unas herramientas que permiten a la persona hacerles frente a los diversos desafíos que se presentan (Zambrano et al., 2021). En esa línea, se ha advertido desde hace muchos años atrás grandes deficiencias en el sistema de justicia las cuales están relacionados a la ausencia de acciones gerenciales de los jueces y secretarios, lo que repercute en la carencia de técnicas en la conducción de las causas de complejidad y otros (Buscaglia et al., 199). Estas deficiencias además involucran al Ministerio Público dado que forma parte de éste sistema.

A nivel nacional, el Ministerio Público de conformidad con la Carta Magna, cumple el rol persecutor del delito (Chanjan et al, 2020), empero, la inadecuada gestión para el cumplimiento de los fines propios repercute en el cumplimiento de éste rol, ya que existen diferentes retos, tales como la prevención, la actuación oportuna en las investigaciones (Ministerio Público, 2020), la alta incidencia criminal lo que conlleva a una elevada carga procesal, carencia de personal asistencial y fiscal, material logístico y de modernización de las plataformas que coadyuvan al procesamiento de la información, un ejemplo de ello, es que la criminalidad desde el año 2013 al año 2018 se han registrado 655 466 denuncias en todo el territorio

peruano en el delito de Violencia Familiar y Lesiones (Ministerio Público y Observatorio de Criminalidad, 2018).

A nivel local, en Lima Metropolitana se recibieron 178 766 denuncias por comisiones de delitos (INEI, 2018), cifra que sin duda representa un desafío para el sistema de justicia, puesto que las entidades que los conforman deben activarse para establecer la responsabilidad o no de los denunciados. El distrito fiscal de Lima Centro el 15 de junio de 2021 ha implementado el Nuevo Código Procesal Penal, procediendo a la creación de fiscalías corporativas penales que tienen competencia geográfica delimitada (El Peruano, 2021), ésta implementación busca resolver cada caso recepcionado en un plazo razonable; sin embargo, en la realidad ello no se visualiza dado que la incidencia criminal (Ministerio Público y Observatorio de Criminalidad, 2018) y la falta de estrategias gerenciales repercuten en dichos objetivos, ya que existen despachos fiscales que efectivamente realizan esfuerzos por cumplir con los fines del Ministerio Público, pero, ésta no es la realidad de los demás despachos, advirtiéndose un déficit en la organización, delegación de responsabilidades, liderazgo, decisiones acertadas, trabajo en equipo y demás.

En ésta investigación se tiene como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023? y como problemas específicos: 1. ¿Cómo es la aplicación de la empatía en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023?; 2. ¿Cómo es la aplicación del liderazgo en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023?; 3. ¿Cómo es la aplicación del trabajo en equipo en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023?; 4. ¿Cómo es la aplicación de la motivación en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023?

La justificación teórica del presente estudio se sustenta en que difundirá información relacionada a explicar la aplicación de las diversas categorías de las habilidades blandas y su enfoque en una fiscalía corporativa penal, dado que no es

un tema que ha sido definido y estudiado como tal. La justificación práctica está enfocada a exponer la percepción que tienen los miembros de un despacho fiscal sobre las habilidades blandas en el desarrollo de las estrategias gerenciales, es decir, la aplicación de las mismas y sus ventajas, a fin de corregirlas y/o mejorarlas. La justificación metodológica es que permite emplear instrumentos de levantamiento de datos e información sobre las habilidades blandas en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, el cual es el escenario de estudio.

En mérito al problema antes señalado, esta investigación tiene por objetivo general “Describir las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023”; y, como objetivos específicos se tiene: 1. Explicar la aplicación de la empatía en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023. 2. Explicar la aplicación del liderazgo en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023. 3. Explicar la aplicación del trabajo en equipo en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023. 4. Explicar la aplicación de la motivación en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO:

En la presente investigación se ha realizado una recopilación de investigaciones que respaldan la misma, de las cuales se tiene las siguientes investigaciones internacionales:

Martínez et al. (2019) realizó una investigación en México con la finalidad de identificar las habilidades blandas que son exigibles en el ámbito laboral, realizando una investigación cualitativo y exploratorio, concluyendo que los empleadores realizan esfuerzos por encontrar profesionales que cuenten con habilidades blandas para el adecuado desempeño; y, además que, los conocimientos obtenidos en los estudios superiores deben ser integrados con las habilidades blandas ya que se encuentran vinculados estrechamente con la inteligencia emocional del ser humano.

Ureña-Hernandez (2019) realizó una investigación en Costa Rica, con la finalidad de identificar las habilidades blandas que son solicitados por los empleadores de la zona de Pérez Zeledón, empleando un estudio descriptivo, exploratorio y de enfoque mixto, en el que se concluyó que los empleadores exigen en el estudiantado de la carrera de administración de oficinas el dominio de las habilidades blandas, ya que potencian los conocimientos prácticos, teóricos y el talento mismo. Asimismo, se concluyó que éstos presentan fortalezas como las relaciones interpersonales y la empatía, los cuales representar un plus para alcanzar una oportunidad laboral, pero falta mejorar el manejo de estrés, comunicación acertiva y la propia toma de decisiones.

Cordero et al. (2020) realizaron una investigación en Ecuador con la finalidad de identificar las deficiencias del servidor público en Loja, en el empleo de las habilidades blandas y la repercusión en el usuario, efectuando una investigación fenomenológica, hermenéutica, con un diseño transversal y enfoque cualitativo, concluyendo que la calidad en el servicio prestado es incipiente y con escasa importancia a las habilidades blandas que debe contar el profesional para ser competitivos en el ámbito laboral.

Espinoza et al. (2020) realizaron en Ecuador una investigación con la finalidad de revisar la aplicación de las habilidades blandas y educación, a fin de determinar las necesidades en la actualidad en el ámbito educativo como empresarial, para lo cual realizaron un mapeo de estudios, análisis de artículos e investigaciones con información secundaria, que permitieron conceptualizarlos y determinar la aplicación de las habilidades para la inserción laboral, empleando un enfoque cualitativo, concluyendo que las habilidades blandas mayormente solicitados son el liderazgo, el trabajo en grupo y las estrategias de comunicación.

Perez et al. (2020) realizaron una investigación en Colombia con el objetivo de analizar las teorías de las habilidades blandas y su desarrollo en los escenarios labores en los directivos de las Pymes de Barranquilla, empleando un enfoque cualitativo con recolección de información sin medición numérica; concluyendo que las habilidades blandas están directamente relacionadas con la gestión gerencial y ésta a su vez con la organización, considerando además al liderazgo como una habilidad blanda clave que puede ser “aprendible”.

Almengor (2021) realizó una investigación con los trabajadores administrativos de una organización de Panamá, en el que efectúa un análisis sobre la relación entre la gestión del capital humano en el desarrollo de las competencias blandas, a través de un estudio cualitativo no experimental, descriptivo-explicativo, en el que se concluyó que las competencias blandas en el capital humano impacta positivamente en las organizaciones a través del trabajo en equipo, productividad y comunicación asertiva, considerándolas de vital importancia para fortalecer toda organización.

Cedaño et al. (2019) realizaron una investigación en Ecuador con la finalidad de analizar sobre la repercusión de las estrategias gerenciales en el buen rumbo de un negocio, empleando una metodología cualitativa, de tipología documental - descriptivo, concluyendo que los gerentes deben producir conocimientos, habilidades y ética evidenciado en su actuación como profesional, lo que ocasiona que ésta imagen sea sostenible en el tiempo.

Zambrano et al. (2021) realizaron una investigación en Ecuador con el objetivo de analizar las estrategias gerenciales desde el contexto ecuatoriano, empleando un enfoque cualitativo – descriptivo, concluyendo que los empleos de estas estrategias son factibles siempre que exista una estructura debidamente organizada y con capacidad de decisión. Además, que para alcanzar el éxito son necesarias las habilidades del gerente y la capacidad de respuesta ante circunstancias impredecibles.

Paz et al (2019) en su investigación en Venezuela realizó un estudio con el objeto de evaluar el perfil emprendedor, empleando para ello un paradigma positivista, con un enfoque cualitativo de tipo descriptiva – no experimental, arribando a la conclusión de que se debe dedicar tiempo para cumplir con los planes estratégicos pese a las dificultades que se presenten, empleando la motivación para cumplir con las metas trazadas, adaptando las labores diarias con autonomía frente a la incertidumbre en que se encuentra, actuando con capacidad de liderazgo, creatividad, perseverancia y valentía.

Durán et al. (2017) realizó una investigación en Colombia enfocado a establecer las estrategias empleadas en la conformación de grupos de trabajos en las empresas dedicadas al rubro de construcción del Caribe, empleando una metodología de tipo descriptiva, no experimental – transversal, con un enfoque cualitativo, concluyendo que el personal cuenta con habilidades que coadyuvan a exteriorizar sus capacidades, lo que les permite entender las tareas con mayor grado de complejidad de forma rápida, además de que en la estrategia de organización, todos tienen conocimiento de las tareas que son realizados por sus compañeros, lo que permite el apoyo mutuo en las labores; finalmente, los aspectos que definen las estrategias gerenciales es que existe flexibilidad entre las mismas, las estrategias se ajustan a las necesidades, empleando los planes que sirven de garantía para culminar el trabajo de manera eficiente.

En cuanto a los trabajos de investigación realizados a nivel nacional, se tienen los siguientes:

Ingaroca (2022) efectuó una investigación para obtener el grado de Maestro con la finalidad de analizar las habilidades blandas en los directivos de un instituto pedagógico de Lima, con un estudio de tipo básico, enfoque cualitativo y alcance descriptivo, en la cual se concluyó que es importante identificar las debilidades y fortalezas para alcanzar un buen rendimiento; la autoregulación de las emociones influyen en las relaciones laborales; la motivación basado en el reconocimiento forma un colaborador satisfecho. Asimismo, concluyó que los líderes influyen en los colaboradores y capacitar a los trabajadores los torna más comprometidos.

Villafuerte (2021) efectuó una investigación para establecer la relación entre las habilidades blandas y las expectativas laborales en los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019, con un diseño no experimental, correlacional, en la cual se concluyó que cuanto más se desarrollen las habilidades blandas, mayores serán las probabilidades laborales; asimismo, se demostró que éstas están relacionadas con la organización; además, se demostró que las habilidades se relacionan con el ámbito social por lo que cuanto más interacción social en la institución, mayores son las perspectivas laborales. Finalmente, se demostró que las habilidades blandas están relacionadas con el compromiso, reconocimiento y responsabilidad y que la motivación tiene un rol trascendental dado que permite fortalecer las habilidades.

Fernández et al. (2019) realizaron una investigación con la finalidad de determinar las habilidades blandas de impacto en la gestión de la mezcla de marketing de las empresas del Emporio Comercial Gamarra, Perú, con un enfoque cualitativo, nivel correlativo-causal, con diseño no experimental, en la cual concluyó que las habilidades blandas impactan positivamente en la gestión de la mezcla de marketing.

Bexler (2020) realizó una investigación para obtener el grado de Maestro con la finalidad de establecer la relación de las habilidades blandas y la inteligencia emocional en los grupos gerenciales Baby Boomers, Generación X y Millennials de cuatro empresas financieras de Arequipa Metropolitana, 2019, con un enfoque



cualitativo y diseño no experimental, de tipo pura y aplicada, de nivel correlacional, en la cual concluyó que existe relación moderada y positiva entre las habilidades blandas en el área intrapersonal, área de desarrollo de tareas y entorno en los grupos gerenciales materia de estudio.

Chiarella et al. (2019) efectuó una investigación para obtener el grado de Maestro con el objetivo de describir la percepción de las habilidades blandas en los directivos académicos en una universidad privada, con un enfoque cualitativo de alcance fenomenológico descriptivo, concluyendo que existe una buena percepción sobre las habilidades blandas en los directivos, los cuales son impartidos en los talleres, sin embargo, el estudiantado considera que las habilidades blandas aplicadas no responden a las exigencias del mercado laboral.

Mendoza (2017) efectuó una investigación para obtener el grado de Maestro, con la finalidad de establecer el proceso de gestión en relación al liderazgo directivo y docente en la I.E. "Antonio Guillermo Urrelo" de Cajamarca, con enfoque cualitativo, diseño no experimental, de tipo básica, en la cual concluyó que el liderazgo en los directivos y docente es anárquico y autoritativo

A continuación, desarrollaremos las bases teóricas referente a la primera categoría que son las habilidades blandas, la cual está relacionado estrechamente con la capacidad de comunicación, de escucha, de regulación emocional, entre otros (Fischman, 2022). Según Goleman (1998) tiene rasgos distintivos como la empatía que se basa concretamente en percatarse en lo que los demás sienten sin que te lo comuniquen de forma verbal; ésta empatía se manifiesta de las siguientes maneras: Comprensión y desarrollo de los demás, orientación al servicio, utilizar la variedad y la conciencia política.

Otro de los rasgos distintivos de Goleman (1998) es que se debe valorar las emociones de los demás, en el sentido de que los jefes que son considerados influyentes, tendrán empleados "muy buenos", quienes a su vez transmitirán esas emociones a los que se encuentran a su alrededor, siguiendo una línea de buenos líderes. Para lograr esto, se requiere de diversas competencias como la influencia, comunicación, gestión de conflictos y el liderazgo.

Finalmente, el último rasgo distintivo señalado por Goleman (1998) es que debe existir un equilibrio entre la inteligencia y emoción, ya que esto marca la diferencia en el buen rumbo de la labor. En este rasgo, se evidencia el trabajo en equipo y la mentalidad, la motivación y los vínculos instrumentales de colaboración.

Para World Health Organization (1994) el aprendizaje participativo en grupos es vital para la formación de habilidades para la vida, los cuales tienen como ventajas: la cooperación en vez de competencia, el valor de las capacidades individuales y la mejora del autoestima, escuchar y comunicarse, promover la tolerancia y comprensión de las personas, además de fomentar la innovación y la creatividad.

En esa línea, se conceptualiza la primera subcategoría: la empatía para Goleman (1998) es la facultad de observar una circunstancia desde el punto de vista del otro y de esa manera apoyarlo a lograr sus objetivos, comprendiendo la realidad desde el enfoque de otra persona, lo que implica la capacidad de interpretación de los sentimientos de los demás, conllevando al desempeño laboral sobresaliente y la capacidad de saber orquestar el empeño de los individuos que conforman el equipo de trabajo, dentro de estas se encuentran elementos característicos, tales como: La comprensión a los demás, el cual es la percepción de las formas de pensar y el sentir de las personas e involucrarse activamente por sus angustias (Goleman, 1998); la orientación al servicio, que implica satisfacer y reconocer las necesidades (Goleman, 1998); por su parte, Hogan et al. (1984), sostiene que en la orientación al servicio el trabajador debe contar con una serie de comportamientos y actitudes que abarquen la interacción entre las personas, empleando tratos de consideración, cortesía y tacto, siendo capaces de advertir las necesidades de los demás y comunicándose de forma adecuada, poniendo por encima el trabajo que las responsabilidades personales. García (2004) sostiene que la orientación al servicio define el entorno de trabajo; y, el desarrollo de los demás, que no es más que percatarse de las necesidades del desarrollo de los otros y apoyarlos a impulsar sus habilidades (Goleman, 1998). Noriega (s.f.) sostiene que desarrollar a los trabajadores siembra un nuevo liderazgo.

La segunda subcategoría es: El Liderazgo que Newstrom (2011) lo conceptualiza como el proceso para determinar y contribuir a los demás para trabajar con vehemencia en sus objetivos trazados. El factor más importante es que un líder contribuye a una persona o varias a identificar cuáles son sus metas y posteriormente los impulsan y apoyan para alcanzarlos. Los tres elementos que posee el líder es: el esfuerzo, la influencia y el logro de objetivos. El esfuerzo es hacerle frente a la adversidad con la intención de superarlos para alcanzar las metas. Éste esfuerzo implica la ejecución de una conducta enérgica para conseguir un objetivo (Escuelas de Familia Moderna, s.f.). La influencia para Nagy et al. (s.f.) es la habilidad de persuadir a una persona o varias a actuar o pensar como uno quiere, la cual es una habilidad importante del liderazgo. Por su parte, el logro de objetivos es alcanzado por la persona que es constante y disciplinada (Robles, 2012). Celis (s.f.) refiere que el logro de objetivos puede ser empleado como estrategia para trazarse metas con una fecha límite, dentro del cual se debe lograr lo propuesto.

En cuanto a la tercera subcategoría, se tiene el trabajo en equipo, el cual para Anger-Egg et al. (2001) es el número de personas con variados conocimientos y habilidades que unen sus capacidades para alcanzar los objetivos trazados. La unión de conocimiento, es la conexión de información que posee el ser humano en su mente que está vinculado a procedimientos, interpretaciones, hechos, conceptos, críticas, los cuales pueden ser útiles o no (Alavi et al., 2001). El objetivo en común es la meta que se comparte con todos los miembros de un equipo (CICAP, 2015)

En cuanto a la cuarta subcategoría, la motivación es empleado para descubrir la fuerza que existe en el interior o exterior de un organismo para comenzar y direccionar el comportamiento de éste; es decir, es la fuerza que conlleva a mantener o cambiar la vida de la persona, lo que se evidencia con el logro de objetivos que aumenta la probabilidad de supervivencia en el ámbito social y biológico (Palmero, 1997). La fuerza interior es la interacción de las partículas del sistema y la fuerza exterior es la interacción con exterior del mismo (Blas et al., s.f.).

Vidal (2019) sostiene que los líderes de grupos son la figura de motivación en los demás ya que su actuación los dirige hacia los objetivos, orientándolos e impulsándolos en el crecimiento personal y profesional. La determinación permite al ser humano buscar sus objetivos que tienen una especial dificultad por largo periodo (Verdisco, 2013). Por su parte, Ribalta (2017) sostiene que la determinación es la cualidad que otorga decisión y firmeza los propósitos.

En relación a la base teórica de la categoría estrategias gerenciales que Maslow (1943) lo desarrolla señalando que es el uso y aprovechamiento absoluto de los talentos, las fortalezas y necesidades; el cual consiste en que las personas que la utilizan observan la vida de forma clara, son poco emocionales y se caracterizan por ser determinantes, de manera que sus objetivos no se ven distorsionados por los miedos. En este concepto existen dos requisitos que implica el crecimiento: el compromiso para el cumplimiento de objetivos y el éxito de las tareas.

Robbins et al. (2009) sostiene que la gerencia como tal es un proceso que se encuentra comprendido por la dirección, planificación, control y organización, lo que en forma concreta significa que la gerencia se basa en desarrollar y trabajar empleando a las personas para el logro de los fines.

García et al. (2018) señala que las estrategias gerenciales son planes que conforman los principales objetivos y la organización a seguir, estableciendo la secuencia de las acciones a desarrollar. Para Moreno et al. (2017) una estrategia debidamente planteada coadyuva al orden y distribución de los recursos valorando las fortalezas y debilidades, tornándola sostenible, actuando con antelación a los cambios de su alrededor.

Ahora bien, se conceptualiza la primera subcategoría: Objetivos organizacionales son todas aquellas metas que un determinado grupo organizado trata de alcanzar a corto o largo plazo y que te permiten organizar los recursos y fijar las políticas para el cumplimiento de la misma (Ortega, s.f.). El grupo es el conjunto de personas que tienen intereses en común e influyen en una organización (Real Academia Española, s.f.). La organización de recursos es la planificación de

un proceso para señalar cuales son los recursos que se requieren para realizar un proyecto (ATLASSIAN, s.f). Para Popular (s.f.) sostiene que la gran ventaja de fijar políticas es que los trabajadores tienen un protocolo que los permite actuar en determinadas situaciones.

Sobre la segunda subcategoría: Innovación y creatividad no son sinónimos; la innovación es la implementación de ideas y la creatividad es la generación de ideas (Hernandez et al., 2015). La implementación es definida como establecer la función, aplicar métodos y medidas para llevar a cabo algo (Real Academia Española, 2001). Generar ideas para ACCEPT MISSION (2021) es crear y recopilar conceptos nuevos para los diferentes retos que existen.

En cuanto a la tercera subcategoría: Utilización de talentos para definirla debemos entender primero que es el talento, lo que Gagné (2015) lo conceptualiza como el manejo con superioridad de conocimiento y las habilidades desarrolladas sistemáticamente. En esa misma línea, la utilización no es más que el empleo de las personas que poseen una superioridad en habilidades y conocimientos. La superioridad de conocimiento implica un ser humano con habilidades de gran dimensión y capaz de desenvolverse en todos los aspectos (Massa, 2015). Las habilidades desarrolladas implican las competencias para realizar las tareas de forma operativa (Cortés, 2023).

Finalmente, la cuarta subcategoría: La Gestión para Taylor (1994) es el arte de conocer lo que se quiere efectuar y proceder a hacerlo de la forma adecuada y por el camino más eficiente. La dirección es la forma de lograr que las partes actúen con todas sus facultades y con posterioridad se realice una equitativa distribución de las ventajas por el esfuerzo en común (Taylor, 1994). La planificación es el proceso que se realiza para establecer los objetivos y los medios para alcanzar los objetivos (Stoner et al., 1996). El control es el proceso de regular las actividades tendientes a asegurar el cumplimiento de lo planificado y corrigiendo las desviaciones de la misma (Robbins, 1996). La organización es la clasificación e identificación de todas las actividades que deben efectuarse necesariamente para

alcanzar las metas, designando a un grupo, la figura de un administrador que posee autoridad (Koontz et al., 2008).

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La presente investigación es básica porque tiene como motivación conocer y descubrir una realidad, comprender las diferentes circunstancias y eventos (Ñaupas et al, 2014). Asimismo, porque la presente busca generalizar los conceptos, leyes y principios (Ríos, 2017).

##### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es fenomenológico porque se explorará en la conciencia de los entrevistados, dado que se comprenderá la misma esencia, la forma de percibir la vida por medio de las experiencias y los significados de lo que está a su alrededor (Fuster, 2019). Es explicativo porque busca desarrollar el comportamiento en mérito a las categorías (Ríos, 2017).

El diseño de investigación es fenomenológico porque es descriptivo e inductivo, y surge de la filosofía de los fenómenos que pretende describir la experiencia tal como se vive. Este tipo de investigación implica el estudio de la experiencia desde el punto de vista de un individuo (González Díaz et al., 2021)

La investigación tiene un enfoque cualitativo, porque a través de ella se estudiará una realidad problemática de una Fiscalía Penal Corporativa de Lima Centro y analizarlo a profundidad (Ríos, 2017).

#### **Categorías, subcategorías y matriz de categorización:**

##### **Categoría 1:**

##### **Habilidades Blandas:**

##### **Subcategorías:**

**La empatía**, para Goleman (1998) es la facultad de observar una circunstancia desde el punto de vista del otro y de esa manera apoyarlo a lograr sus objetivos, comprendiendo la realidad desde el enfoque de otra persona, dentro de estas se

encuentran elementos característicos, tales como: La comprensión a los demás es la percepción de las formas de pensar y el sentir de las personas e involucrarse activamente por sus angustias (Goleman, 1998).

**El Liderazgo**, que Newstrom (2011) lo conceptualiza como el proceso para determinar y contribuir a los demás para trabajar con vehemencia en sus objetivos trazados. El factor más importante es que un líder contribuye a una persona o varias a identificar cuáles son sus metas y posteriormente los impulsan y apoyan para alcanzarlos.

**El trabajo en equipo**, que para Ander-Egg et al. (2001) es el número de personas con variados conocimientos y habilidades que unen sus capacidades para alcanzar los objetivos trazados.

**La motivación**, es empleado para descubrir la fuerza que existe en el interior o exterior de un organismo para comenzar y direccionar el comportamiento de éste; es decir, es la fuerza que conlleva a mantener o cambiar la vida de la persona, lo que se evidencia con el logro de objetivos que aumenta la probabilidad de supervivencia en el ámbito social y biológico (Palmero, 1997).

## **Categoría 2:**

### **Estrategias gerenciales**

#### **Subcategorías:**

**Los objetivos organizacionales**, son todas aquellas metas que un determinado grupo organizado trata de alcanzar a corto o largo plazo y que te permiten organizar los recursos y fijar las políticas para el cumplimiento de la misma (Ortega, s.f.).

**Innovación y creatividad**, no son sinónimos; la innovación es la implementación de ideas y la creatividad es la generación de ideas (Hernandez et al., 2015).

**La utilización de talentos**, para definirla debemos entender primero que es el talento, lo que Gagné (2015) lo conceptualiza como el manejo con superioridad de conocimiento y las habilidades desarrolladas sistemáticamente. En esa misma línea, la utilización no es más que el empleo de las personas que poseen una superioridad en habilidades y conocimientos.



**La Gestión**, para Taylor (1994) es el arte de conocer lo que se quiere efectuar y proceder a hacerlo de la forma adecuada y por el camino más eficiente.

### **3.3. Escenario de estudio**

El contexto donde se efectuó el estudio corresponde a la competencia de una Fiscalía Penal Corporativa de Lima Centro, específicamente de los Distritos de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre, en el cual cuenta con una fiscalía corporativa, comprendida por cinco despachos que a su vez cuenta cada despacho por 1 fiscal provincial, 4 fiscales adjuntos, 5 asistentes en función fiscal y 2 asistentes administrativos.

Esta Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre fue creada el 15 de junio de 2021 en el marco de la Implementación del Código Procesal Penal en el distrito fiscal de Lima Centro (Decreto Supremo N° 005-2021-JUS).

La fiscalía penal corporativa materia de la presente se avoca al conocimiento de las denuncias de delitos comunes, tales como, delitos contra el patrimonio, la familia, administración pública, etc., el cual cuenta con una gran carga procesal debido a la incidencia criminal; excluyéndose los delitos de violencia contra la mujer, ciberdelitos, corrupción de funcionarios y otros.

### **3.4. Participantes**

El trabajo de investigación tiene como sujetos de estudio al fiscal provincial, fiscales adjuntos y personal administrativo, se aplicó una muestra intencional que es una técnica de muestreo no probabilístico y está basado en el juicio subjetivo de la investigadora, tomando en cuenta los criterios de conveniencia, costo, accesibilidad, efectividad y facilidad de disponibilidad de muestra (Ríos, 2017)

En esa misma línea, por criterio de la investigadora se consideró como sujeto de estudio a un fiscal provincial, cuatro fiscales adjuntos y cuatro asistentes (fiscal y administrativo), se aplicó la técnica de la entrevista semiestructurada relacionado con las categorías de estudio.

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

En la presente investigación, se aplicó la técnica de la entrevista semiestructurada referente a las categorías de habilidades blandas y estrategias gerenciales, dado que, son las adecuadas para crear situaciones de conversaciones en los que se expresen con naturalidad las perspectivas y percepciones, siempre respetando el fin de la investigación (Mata, 2020).

### **3.6. Procedimiento**

En esta sección se realizó una revisión de la literatura sobre las habilidades blandas y estrategias gerenciales, las cuales permitieron comprender su ámbito de aplicación, verificando información más reciente. Se aplicó la entrevista semiestructurada que ha sido elaborada y validada por tres expertos con conocimientos en gestión pública y despacho fiscal, con el objetivo de responder a los fines propios de la investigación, para ello, se envió una carta de presentación a la autoridad de la Fiscalía Superior Gestora de la Primera Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre, solicitando la aprobación y permiso para ejecutar las entrevistas a los funcionarios, el cual fue concedido.

La aplicación de la entrevista se realizó de manera virtual usando medio electromagnético, previamente se hizo firmar el documento de consentimiento informado y luego se procedió con el desarrollo de la misma. En el presente caso, se aplicó seis entrevistas que duraron aproximadamente 30 minutos; y posteriormente, se procedió a la transcripción digital de la información de acuerdo a las subcategorías de estudios codificándola de una manera sistemática cada una de ellas y dichos datos fueron procesados en el programa Atlas TI, en el que se organizó, clasificó y analizó la información, dando como resultado similitudes y discrepancias entre las opiniones de los entrevistados a la luz de las preguntas formuladas, realizando una discusión con investigaciones nacionales e internacionales, así como, las definiciones de los autores, arribando a las conclusiones y recomendaciones.

### **3.7. Rigor científico**

En la presente investigación se aplicó los criterios del paradigma naturalista donde establece que el instrumento de recopilación de datos es propio del investigador (González-Díaz et al., 2021), teniendo en cuenta además el criterio de credibilidad, la transferibilidad y la confirmabilidad. Decimos esto dado que, la credibilidad se manifiesta por la validez interna del contenido de las entrevistas, ya que es una copia fiel y precisa de lo que el entrevistado señala a través de sus experiencias, sentimientos y anécdotas (González-Díaz et al., 2021). La transferibilidad, porque se permitirá conocer todas las características y datos del escenario de estudio y los entrevistados, los que permitirán a la comunidad científica reconocer las situaciones en los que desarrollo el estudio (González-Díaz et al., 2021). Y, finalmente, es confirmabilidad, por cuanto cuenta con niveles de objetivización (González-Díaz et al., 2021).

### **3.8. Método de análisis de datos**

Se utilizó el método sistémico que consiste primero en caracterizar la evolución del concepto de habilidades blandas y estrategias gerenciales desde la perspectiva epistemológica propuestos por diversos teóricos lo que permitió una comprensión amplia sobre estas categorías tomando como referente el origen, conceptos, características, objetivo, finalidad e implicancias. También la presente investigación al tener como método no experimental, dado que examina los hechos en un contexto natural (Ríos, 2017).

Asimismo, se aplicó el análisis del contenido con el método explicativo, en el que desarrollamos sobre el comportamiento en mérito a las variables (Ríos, 2017). También se utilizó la triangulación donde se combinó las técnicas del análisis documental, el marco teórico y el resultado de las entrevistas. La triangulación tiene lugar cuando existe condiciones de posibilidad a la luz de lo que se conoce como argumentos técnicos (Torres, 2021). La triangulación permite realizar un contraste de información entre las diferentes fuentes teóricas con los resultados obtenidos en el campo con la finalidad de que los procedimientos sean eficaces (Nizama, 2020; González-Díaz et al., 2021)

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación es principalmente un conjunto de acciones éticas coordinadas para garantizar el bienestar de los participantes y elevar los estándares de competitividad profesional y científica mediante la promoción de la integridad científica. Los principios éticos de este trabajo se basan en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo y respetando la originalidad del presente trabajo, dado que su contenido ha sido corroborado con el Turnitin.

Asimismo, para realizar la presente investigación se solicitó a la entidad la autorización para la investigación y las entrevistas a los colaboradores, el cual fue otorgado y en merito a ello, se efectuaron las entrevistas a 6 personas que han sido incluidos en el estudio de manera libre y clara.

En esa línea, la beneficencia, exige que el estudio se centre en el bienestar o la ventaja de los participantes de la investigación. No maleficencia es, respetar la integridad física y psicológica de los sujetos de estudio, se debe realizar un análisis de riesgo/beneficio antes de realizar el estudio. La justicia, exige que los involucrados en la investigación reciban un trato igualitario y sin discriminación para que las investigaciones avancen y la responsabilidad es cuando los investigadores aceptan las consecuencias de sus actos derivado de un proceso de investigación o producto de una mediación.

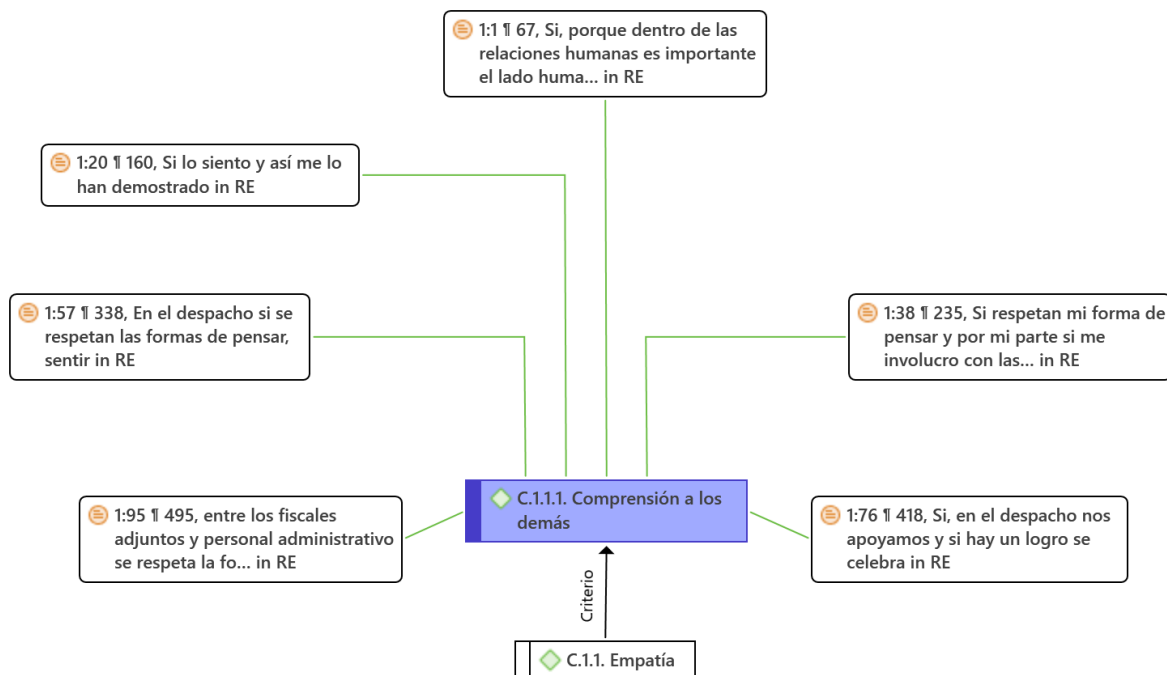
#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A continuación, se presentan los hallazgos derivados de los datos recopilados de seis entrevistados con experiencia en la administración pública, tres fiscales y tres asistentes en función fiscal. Se utilizó el software Atlas ti para la triangulación y ordenación de las respuestas con el fin de interpretar las similitudes y diferencias en las respuestas de los sujetos de estudio. Las categorías, subcategorías y criterios de estudio recibieron códigos para ayudar a organizar los datos de una manera que sirviera mejor a los objetivos de la investigación.

A partir de los resultados de las entrevistas realizadas, se han tomado en consideración algunas categorías emergentes de estudio, entre ellas: experiencia de los entrevistados, transparencia de información eficaz y eficiente, motivación, empatía, liderazgo, gestión de despacho, desafíos.

Con respecto al objetivo general del presente trabajo se tiene: Describir las habilidades blandas que permitan desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023; y como objetivos específicos se tiene: 1. Explicar la aplicación de la empatía en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023; 2. Describir la aplicación del liderazgo en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023; 3. Explicar la aplicación del trabajo en equipo en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023; 4. Explicar la aplicación de la motivación en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023, de los cuales se encontraron resultados que fueron organizados a la luz de las respuestas brindadas a las entrevistas con los siguientes resultados:

Figura 1: Comprensión a los demás.



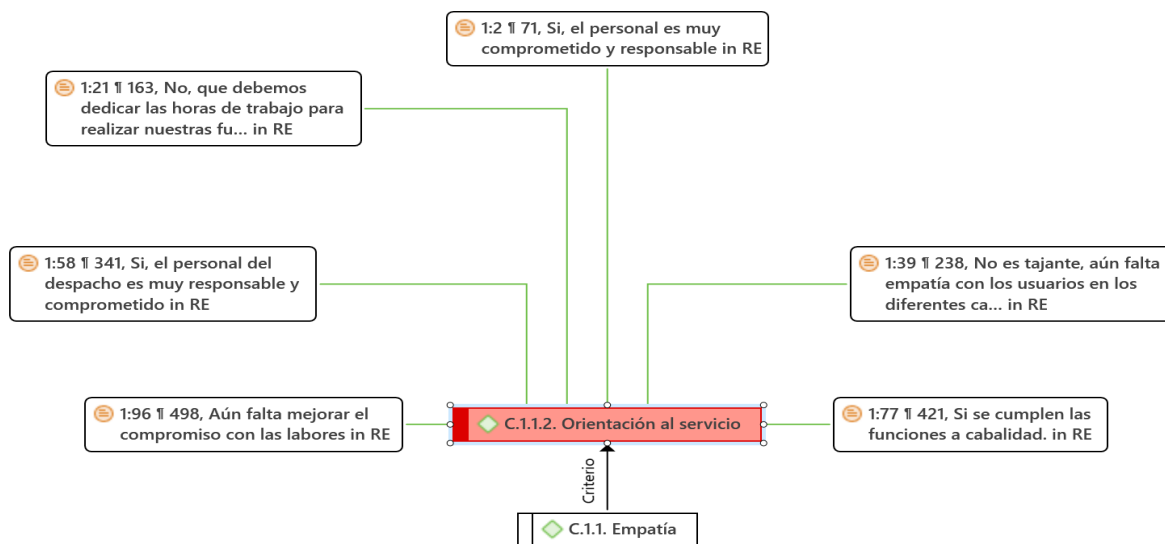
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas del criterio comprensión a los demás.

Con respecto a la pregunta del criterio de comprensión a los demás de la subcategoría empatía (figura 1), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1, A2 y A3, quienes coincidieron que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima el personal fiscal y administrativo respetan las formas de pensar, sentir de los demás, con involucramiento en las angustias. En esa línea, el entrevistado F1 refiere que dentro de las relaciones humanas es importante el lado humano; además, la entrevistada A2 refiere que en su despacho existe apoyo entre sus integrantes y si hay un logro se celebra. Al respecto, Ureña-Hernandez (2019) en su estudio efectuado concluyó que las relaciones interpersonales y la empatía representan un plus para las oportunidades laborales. Por su parte, Ingaroca (2022) sostiene que identificar las debilidades y fortalezas es vital para el buen rendimiento. Goleman (1998) sostiene que dentro del núcleo de las competencias emocionales se encuentra la empatía, lo que implica la capacidad de interpretación los sentimientos de los demás lo que conlleva al desempeño laboral sobresaliente y la

capacidad de saber orquestar el empeño de los individuos que conformar el equipo de trabajo.

En ese sentido, se puede concluir que, al interior del despacho fiscal existe comprensión entre sus integrantes, así como, involucramiento en las necesidades, apoyo en el crecimiento profesional y respeto hacia las opiniones, lo cual es favorable para el desempeño laboral.

Figura 2: Orientación al servicio.



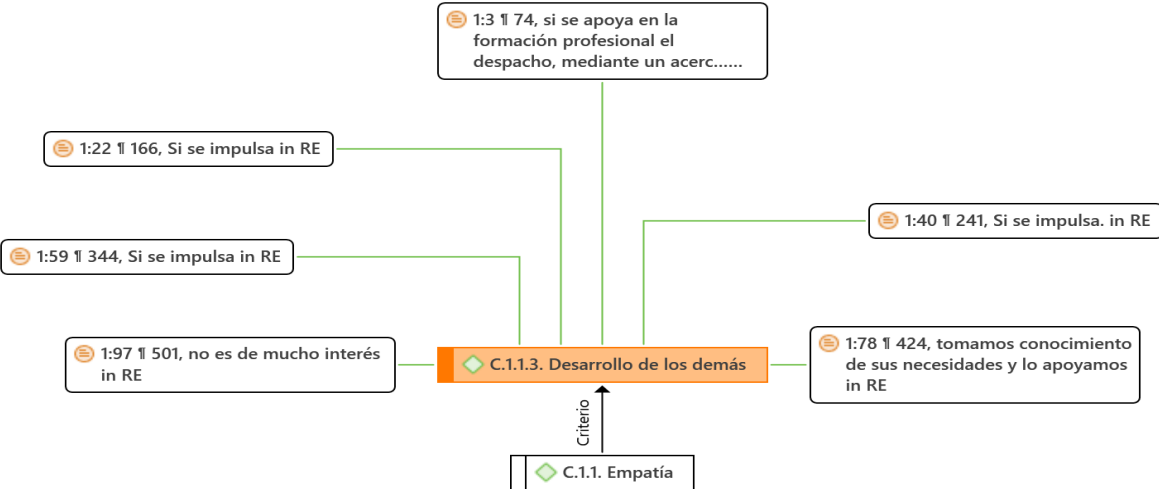
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas del criterio orientación al servicio.

Con respecto a la pregunta del criterio de orientación al servicio de la subcategoría empatía (figura 2), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, A1 y A2, quienes coincidieron que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima el personal fiscal y administrativo cumple sus funciones a cabalidad, argumentando que el equipo de trabajo es muy comprometido y responsable; sin embargo, los entrevistados F2, F3 y A3 señalan lo contrario, refiriendo que el estricto cumplimiento de las funciones no es tajante ya que aún falta mejorar el compromiso con las labores y dedicación exclusiva de las horas de trabajo a las funciones propias del cargo. Por su parte, Villafuerte (2021) sostiene que las habilidades

blandas están relacionadas con el compromiso y responsabilidad, lo cual tiene un rol trascendental. Al respecto, Hogan et al. (1984), sostiene que en la orientación al servicio el trabajador debe contar con una serie de comportamientos y actitudes que abarquen la interacción entre las personas, empleando tratos de consideración, cortesía y tacto, siendo capaces de advertir las necesidades de los demás y comunicándose de forma adecuada. Por su parte, Goleman (1998) sostiene que la orientación al servicio implica reconocer y satisfacer las necesidades. Para García (2004) la orientación al servicio define el entorno de trabajo.

Se puede concluir que la totalidad del personal de la Fiscalía Corporativa Penal de Lima no tiene definido su compromiso de orientación al servicio, lo cual es indispensable en la labor que realiza el Ministerio Público, puesto que si bien en los diferentes casos hay una parte procesal (sea agraviado o investigado) que no está conforme con las decisiones emitidas, éstas no es óbice para no atender sus requerimientos de información, atención y celeridad, el cual forma parte de las funciones del personal fiscal y administrativo.

Figura 3: Desarrollo de los demás.



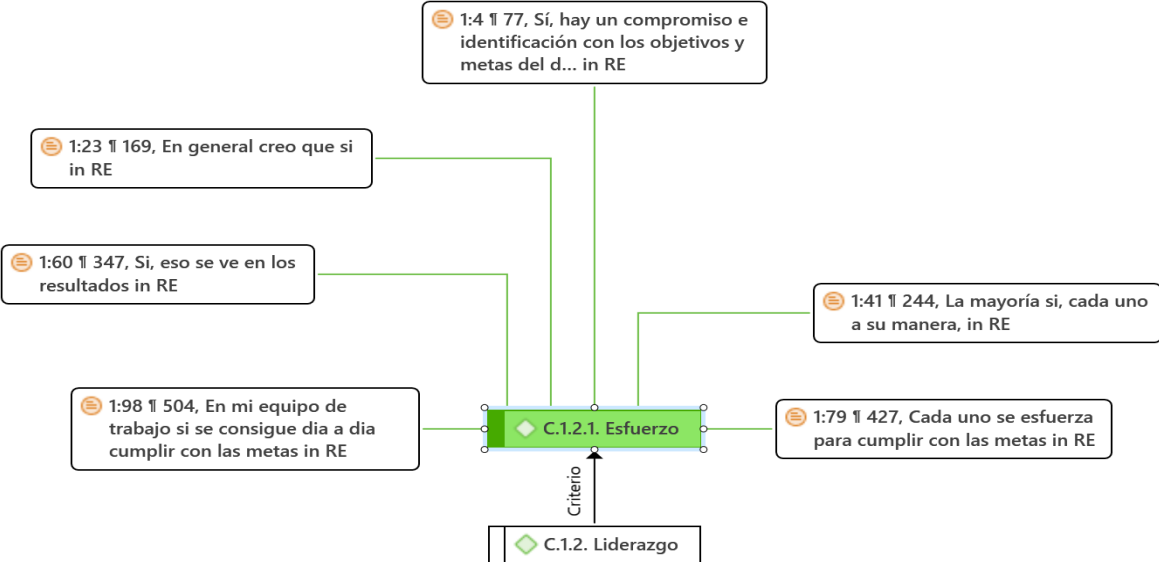
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas del desarrollo de los demás.



Con respecto a la pregunta del criterio de desarrollo de los demás de la subcategoría empatía (figura 3), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1 y A2 quienes coincidieron que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima se impulsan y apoyan el crecimiento profesional de los miembros que conforman el despacho a través de un acercamiento que permite conocer lo que esperan en el ámbito personal y profesional. Por su parte, la entrevistada A3 considera que no es de mucho interés el crecimiento profesional del personal del despacho. Al respecto, Ingaroca (2022) sostiene que capacitar a los colaboradores los torna más comprometidos. Goleman (1998) sostiene que el desarrollo de los demás no es más que percatarse de las necesidades del desarrollo de los otros y apoyarlos a impulsar sus habilidades. Noriega (s.f.) sostiene que desarrollar a los trabajadores siembra un nuevo liderazgo.

Se puede concluir que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima la mayoría del personal fiscal y administrativo considera que se apoya el crecimiento profesional de los colaboradores, lo cual es importante dado que contribuye a la mejora y por ende la aplicación de los conocimientos adquiridos a las diferentes investigaciones.

Figura 4: Esfuerzo.

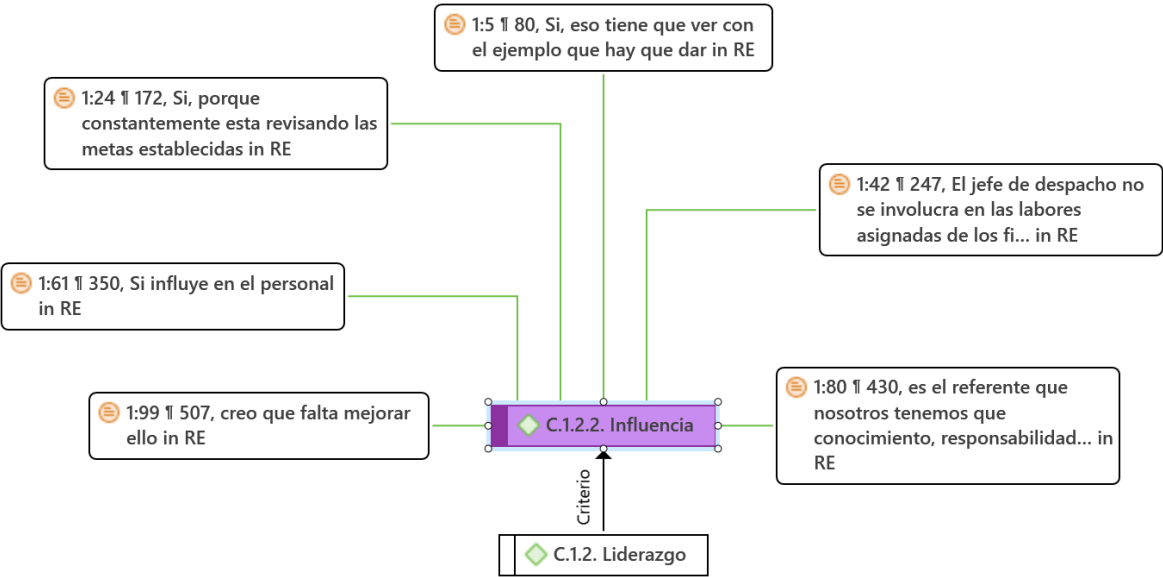


Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas del esfuerzo.

Con respecto a la pregunta del criterio de esfuerzo de la subcategoría liderazgo (figura 4), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1, A2 y A3 quienes coincidieron que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima el personal fiscal y administrativo se esfuerza para conseguir las metas, cada uno a su manera. Por su parte, Paz et al. (2019) sostiene que alcanzar las metas implica actuar con perseverancia. Además, Las Escuelas de Familia Moderna (s.f.) sostienen que el esfuerzo es hacerle frente a la adversidad con la intención de superarlos para alcanzar las metas.

Se puede concluir que el personal del despacho fiscal si se esfuerza por la obtención de metas.

Figura 5: Influencia.



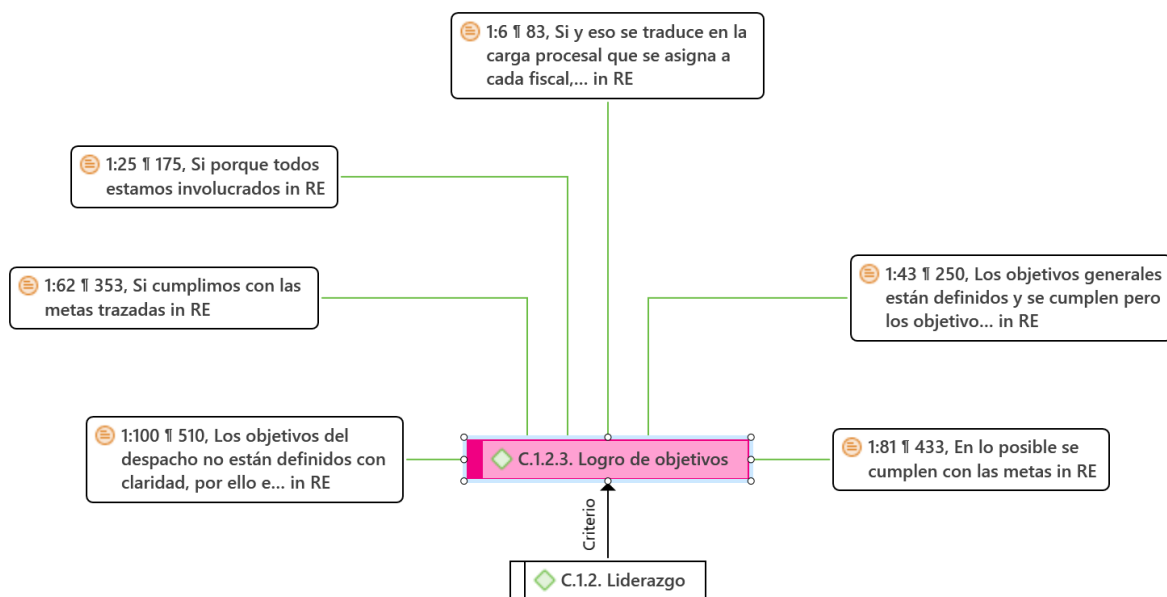
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas del Influencia.

Con respecto a la pregunta del criterio de influencia de la subcategoría liderazgo (figura 5), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, A1 y A2 quienes coincidieron que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima el jefe del despacho influye en el personal a su cargo para el cumplimiento de metas dando el ejemplo y revisando constantemente la carga; empero, este criterio no es

compartido por los entrevistados F3 y A3, quienes refieren que aún falta mejorar, ya que, si bien se vienen cumpliendo con las metas, esto no es sostenible en el tiempo. Al respecto, Ingaroca (2022) sostiene que los líderes influyen en los colaboradores, lo cual los torna más comprometidos. Por su parte, Nagy et al. (s.f.) sostiene que la habilidad de persuadir a una persona o varias a actuar o pensar como uno quiere, es una habilidad importante del liderazgo.

Se puede concluir que el jefe de despacho debe mejorar la influencia en el personal a su cargo a fin de que todos los colaboradores cumplan las metas establecidas a corto y largo plazo, volviéndolos comprometidos en las labores.

Figura 6: Logro de objetivos.



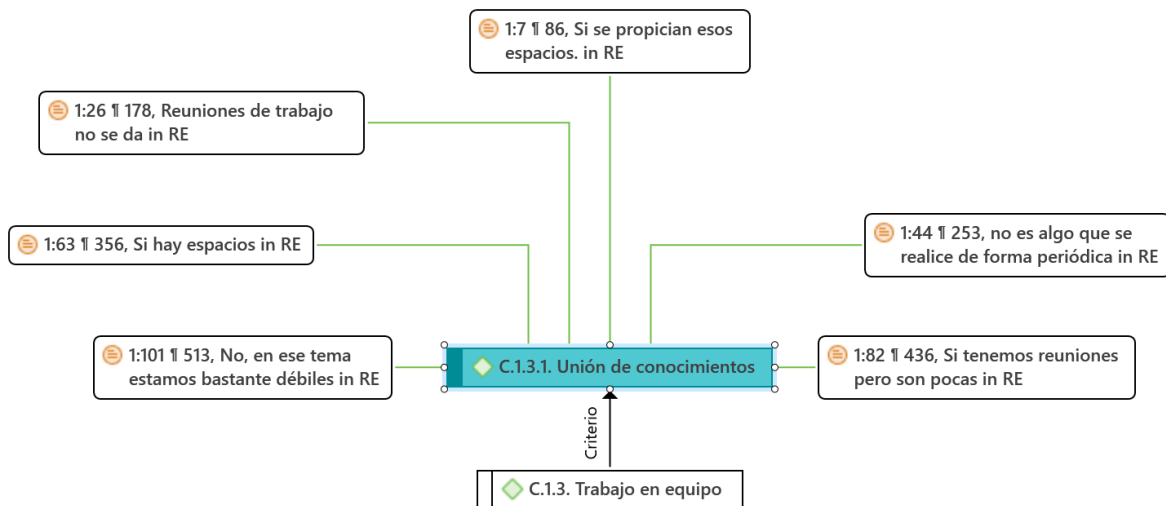
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas del logro de objetivos.

Con respecto a la pregunta del criterio de logro de objetivos de la subcategoría liderazgo (figura 6), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, A1 y A2 quienes coincidieron que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima si se cumplen con los objetivos del despacho. Por su parte, los entrevistados F3 y A3 refieren que los objetivos generales están definidos y se cumplen, pero los objetivos

específicos faltan mejorar debido a que sólo en temporadas el personal se encuentra involucrado al 100%. Robles (2012) sostiene que el logro de objetivos es alcanzado por la persona que es constante y disciplinada. Celis (s.f.) refiere que el logro de objetivos puede ser empleado como estrategia para trazarse metas con una fecha límite, dentro del cual se debe lograr lo propuesto.

Se puede concluir que el despacho fiscal si alcanza las metas generales pero los objetivos específicos que implica una meta a corto plazo falta mejorar y ser sostenible en el tiempo.

Figura 7: Unión de conocimientos.



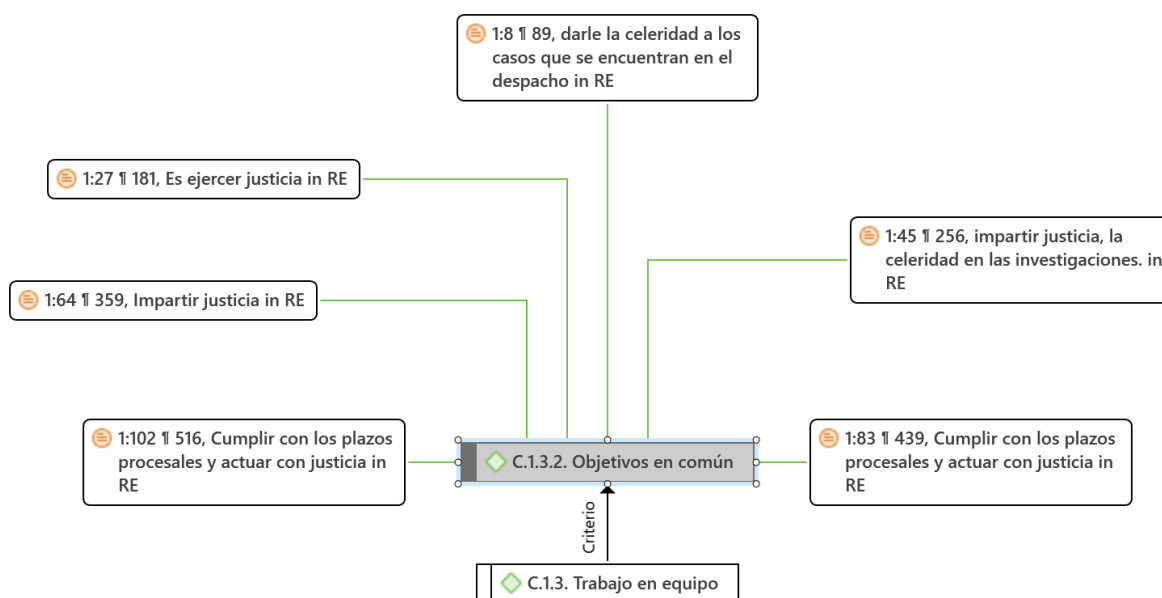
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de Unión de conocimientos.

Con respecto a la pregunta del criterio de unión de conocimientos de la subcategoría trabajo en equipo (figura 7), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, A1 y A2 quienes coincidieron que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima hay espacios para compartir intercambiar inquietudes y posturas. Por su parte, los entrevistados F3 y A3 refiere que existen espacios, pero no se realiza de forma periódica. Por su parte, Ingaroca (2022) sostiene que identificar las debilidades y fortalezas permite alcanzar un buen rendimiento. Al respecto, Alavi et

al. (2001) sostiene que la unión de conocimientos es la conexión de información que posee el ser humano en su mente que está vinculado a procedimientos, interpretaciones, hechos, conceptos, críticas, los cuales pueden ser útiles o no. Espinoza et al. (2020) sostiene que una de las habilidades mayormente solicitadas es el trabajo en grupo.

Se puede concluir que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima existen espacios para compartir posturas y/o líneas de investigación, pero éstas no son continuas.

Figura 8: Objetivos en común.



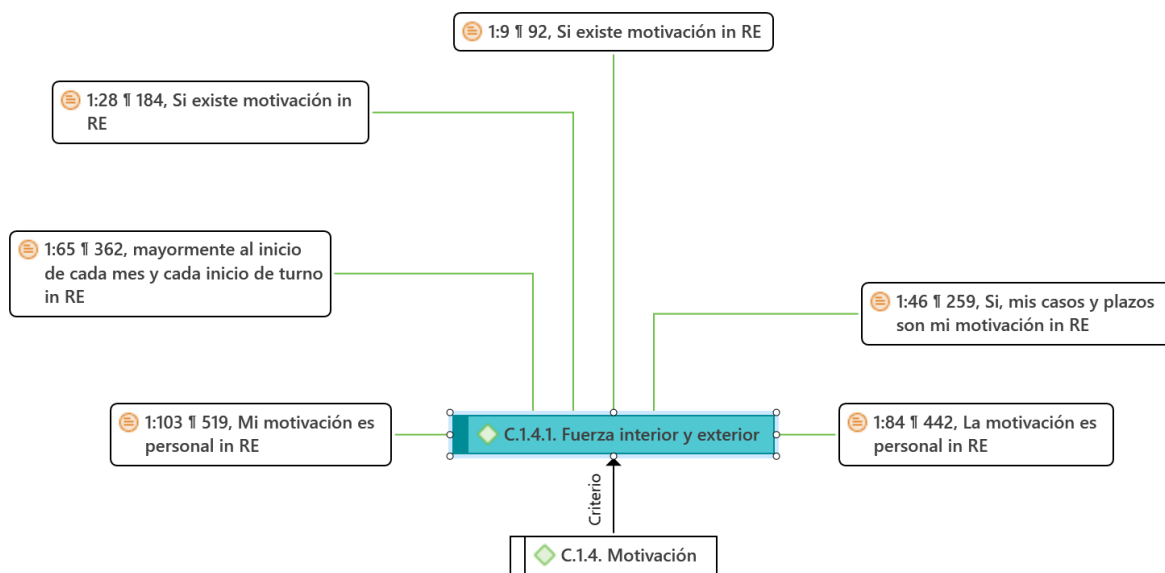
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de objetivos en común.

Con respecto a la pregunta del criterio de objetivos en común de la subcategoría trabajo en equipo (figura 8), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1, A2 y A3 quienes coincidieron que la Fiscalía Corporativa Penal de Lima tiene como objetivo definido resolver sus casos a la luz de la justicia, dando celeridad en las investigaciones, cumpliendo los plazos procesales. Al respecto, Espinoza et al. (2020) sostiene que las habilidades mayormente solicitadas son el trabajo en grupo. Por su parte, CICAP (2015)

sostiene que los objetivos en común son las metas que se comparte con todos los miembros de un equipo.

Se puede concluir que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima se encuentran claros los objetivos que deben cumplir, coincidiendo cada uno en su rol de actuar con justicia.

Figura 9: Fuerza interior y exterior.



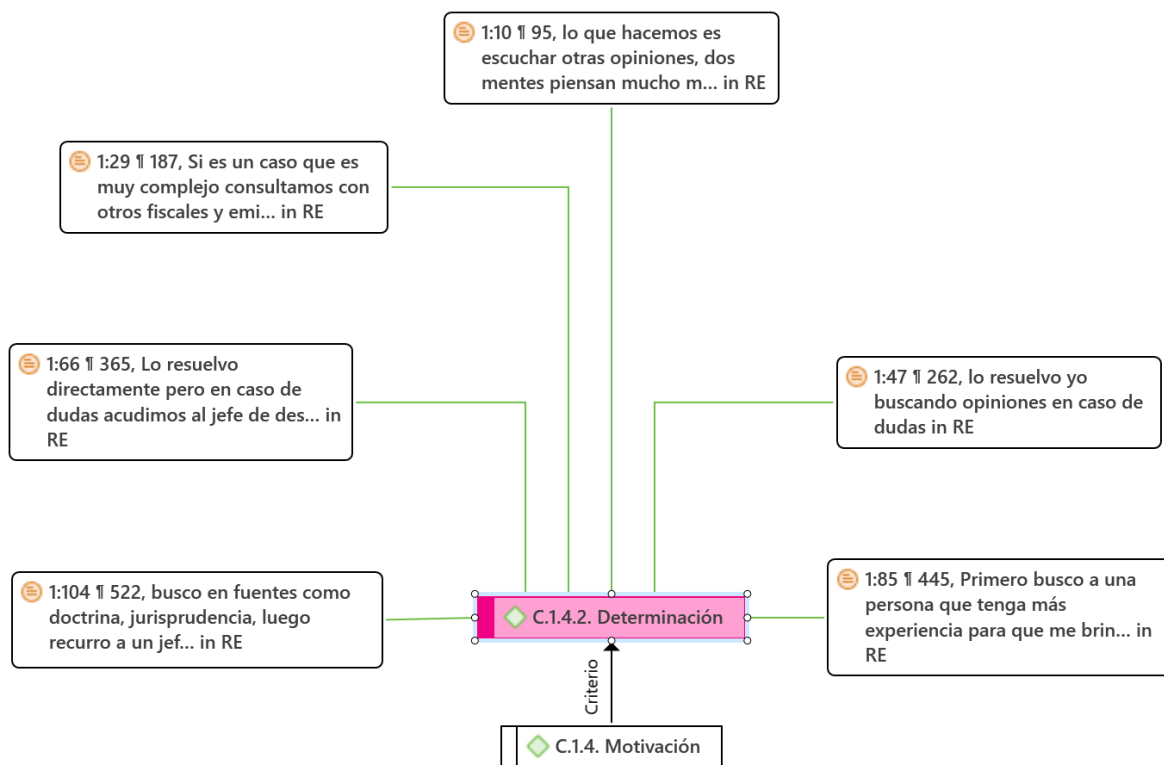
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de fuerza interior y exterior.

Con respecto a la pregunta del criterio de fuerza interior y exterior de la subcategoría de motivación (figura 9), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1, A2 y A3 quienes coincidieron que existe motivación entre los miembros de la Fiscalía Corporativa Penal de Lima, empero, dicha motivación no proviene del jefe del despacho, sino de una motivación personal. En esa línea, Ingaroca (2022) sostiene que la motivación basado en el reconocimiento forma un colaborador satisfecho; asimismo, Villafuerte (2021) refiere que la motivación tiene un rol trascendental dado que permite fortalecer las habilidades. Vidal (2019) sostiene que los líderes de grupos son la figura de motivación en los demás ya que

su actuación los dirige hacia los objetivos, orientándolos e impulsándolos en el crecimiento personal y profesional.

Se puede concluir que el personal del despacho fiscal considera que no tienen una motivación por parte del jefe de despacho, lo cual representa una seria falencia en el empleo de las habilidades blandas.

Figura 10: Determinación.



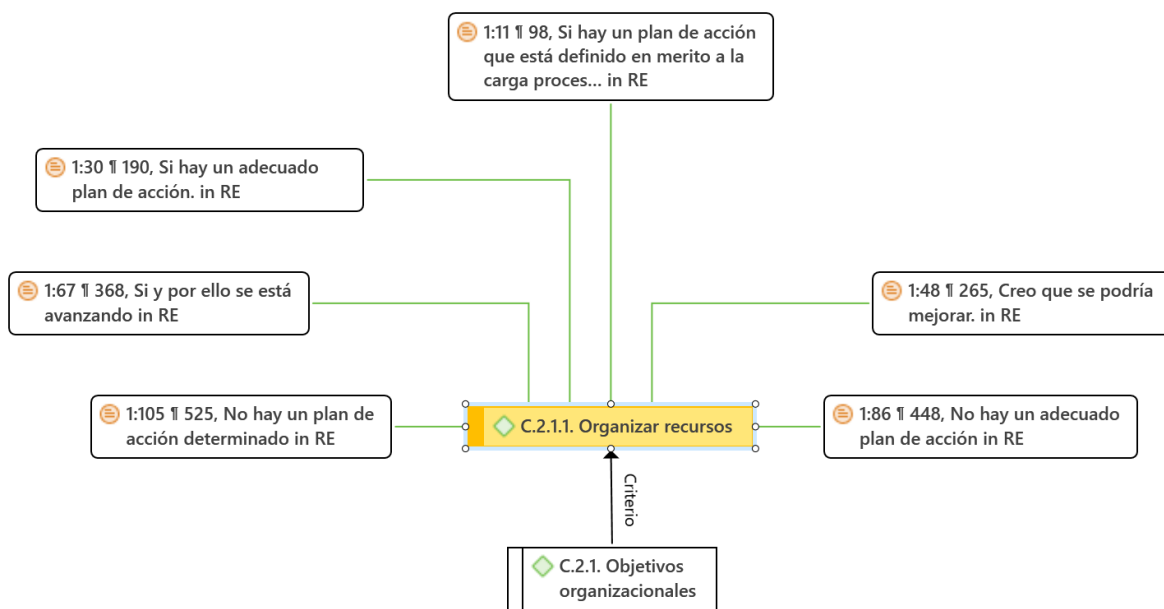
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de determinación.

Con respecto a la pregunta del criterio de determinación de la subcategoría liderazgo (figura 10), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1, A2 y A3 del cual se tiene que las diferentes investigaciones asignadas a sus conocimientos son asumidas directamente afrontando los diferentes retos, intercambiando dudas, inquietudes, revisando jurisprudencia y doctrina. Por su parte, Verdisco (2013) sostiene que la determinación permite al ser humano buscar

los objetivos pese a existir especial dificultad por largo periodo. Ribalta (2017) sostiene que la determinación es la cualidad que otorga decisión y firmeza los propósitos.

Se puede concluir que el personal del despacho fiscal afronta los diferentes retos con responsabilidad y compromiso.

Figura 11: Organizar recursos.



Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de organizar recursos.

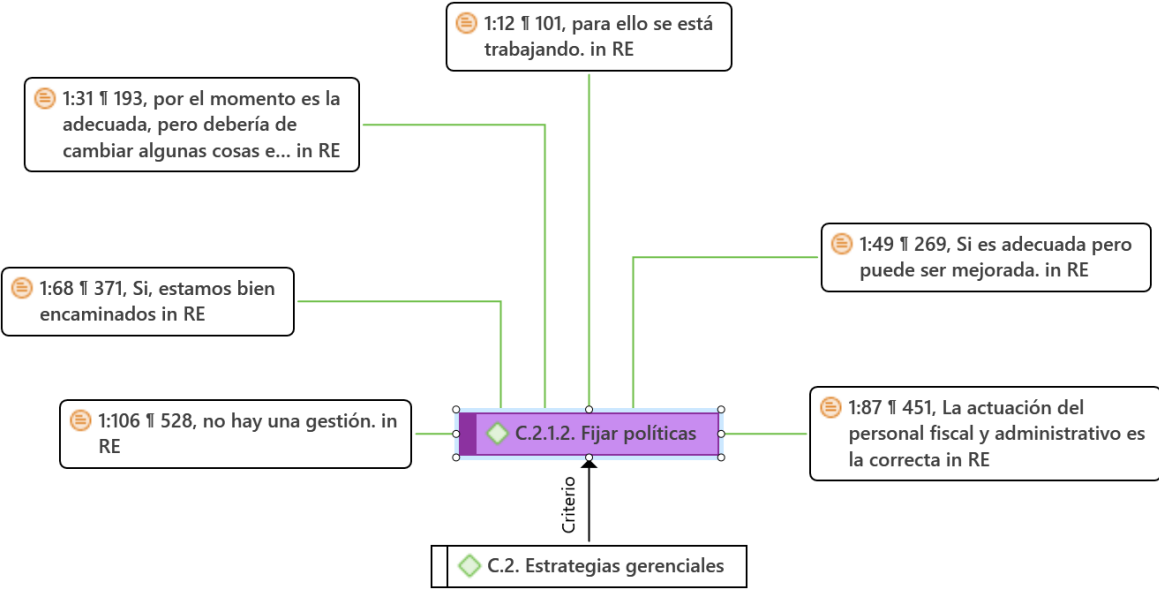
Con respecto a la pregunta del criterio de organizar recursos de la subcategoría objetivos organizacionales (figura 11), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2 y A1 quienes coincidieron que en el despacho fiscal si existe un adecuado plan de acción para alcanzar los objetivos institucionales; empero, dichas opiniones no son compartidas por los entrevistados F3, A2 y A3, quienes coinciden que no hay un plan de acción determinado dado que como trabajadores cada uno conoce los objetivos institucionales pero, como despacho no se encuentran plasmados en un documento o plan. Al respecto, Zambrano et al. (2021) sostiene que las estrategias gerenciales son factibles siempre que exista una



estructura debidamente organizada. Por su parte, García et al. (2018) señala que las estrategias gerenciales son planes que conforman los principales objetivos y la organización a seguir, estableciendo la secuencia de las acciones a desarrollar. Para Moreno et al. (2017) una estrategia debidamente planteada coadyuva al orden y distribución de los recursos valorando las fortalezas y debilidades, tornándola sostenible, actuando con antelación a los cambios de su alrededor.

Se puede concluir que en el despacho fiscal hay posiciones diferentes, ya que algunos consideran que si cuentan con un plan de acción y otro grupo de entrevistados que considera que no lo hay, lo que evidencia que falta fortalecer y reformular un plan de acción en el despacho a fin de organizar el capital humano y el material logístico de forma estratégica.

Figura 12: Fijar políticas.



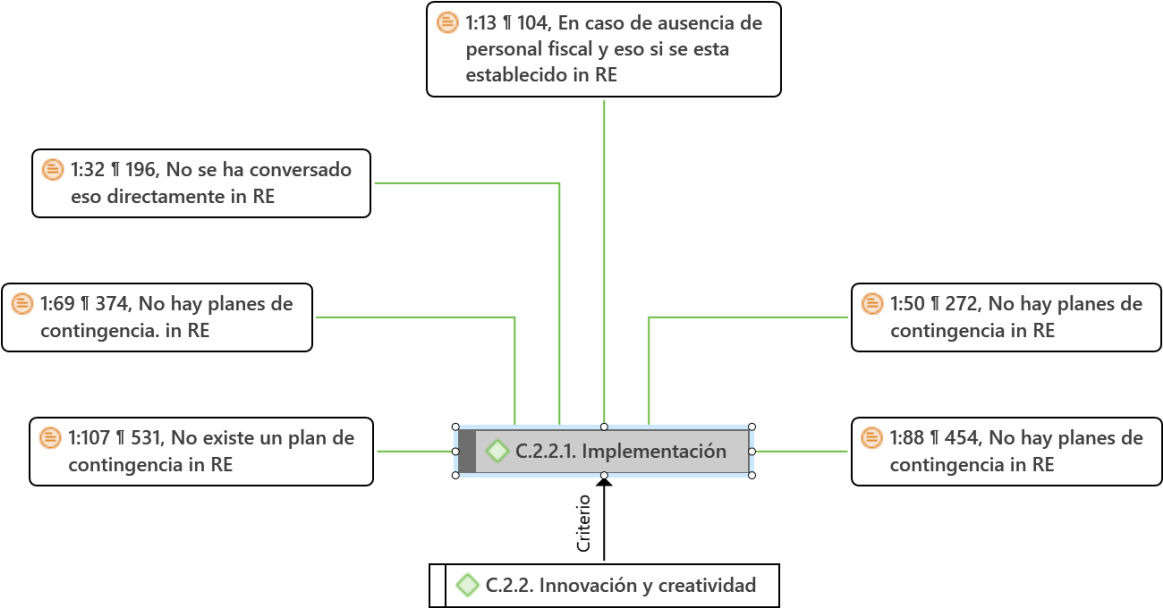
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de fijar políticas.

Con respecto a la pregunta del criterio de fijar políticas de la subcategoría objetivos organizacionales (figura 12), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, A1 y A2 quienes coincidieron que el personal fiscal y administrativo del despacho se encuentran encaminados y para ello están

trabajando para que sea la adecuada. Por su parte, las entrevistadas F2 y F3 refieren que las políticas establecidas en el despacho son las adecuadas, pero podría ser mejorada; y en el caso de la entrevistada A3, considera que no hay una gestión propiamente del despacho. Por su parte, García, et al. (2019) sostiene que existen gerentes que no emplean de forma adecuada las estrategias corporativas, representando ello una limitación al momento de tomar las decisiones

Se puede concluir que el despacho fiscal no cuenta con políticas suficientemente claras y entendidas por el personal, lo cual representa una debilidad en la organización.

Figura 13: Implementación.



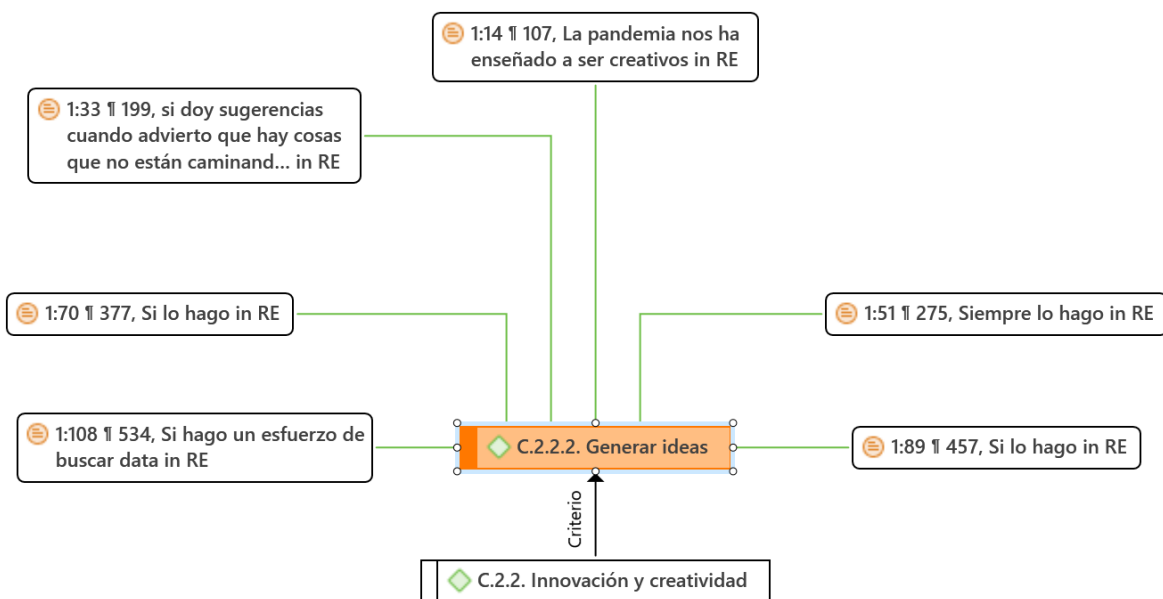
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de implementación.

Con respecto a la pregunta del criterio de implementación de la subcategoría objetivos organizacionales (figura 13), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F2, F3, A1, A2 y A3 quienes coincidieron que no existen planes de

contingencia al interior del despacho fiscal. Al respecto, Durán et al. (2017) sostiene que los planes sirven de garantía para culminar el trabajo de manera eficiente.

Se puede concluir que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima se debe de implementar un plan de contingencia en los diferentes despachos, a fin de que puedan actuar de forma rápida y estratégica a las diferentes circunstancias que se presenten.

Figura 14: Generar ideas.

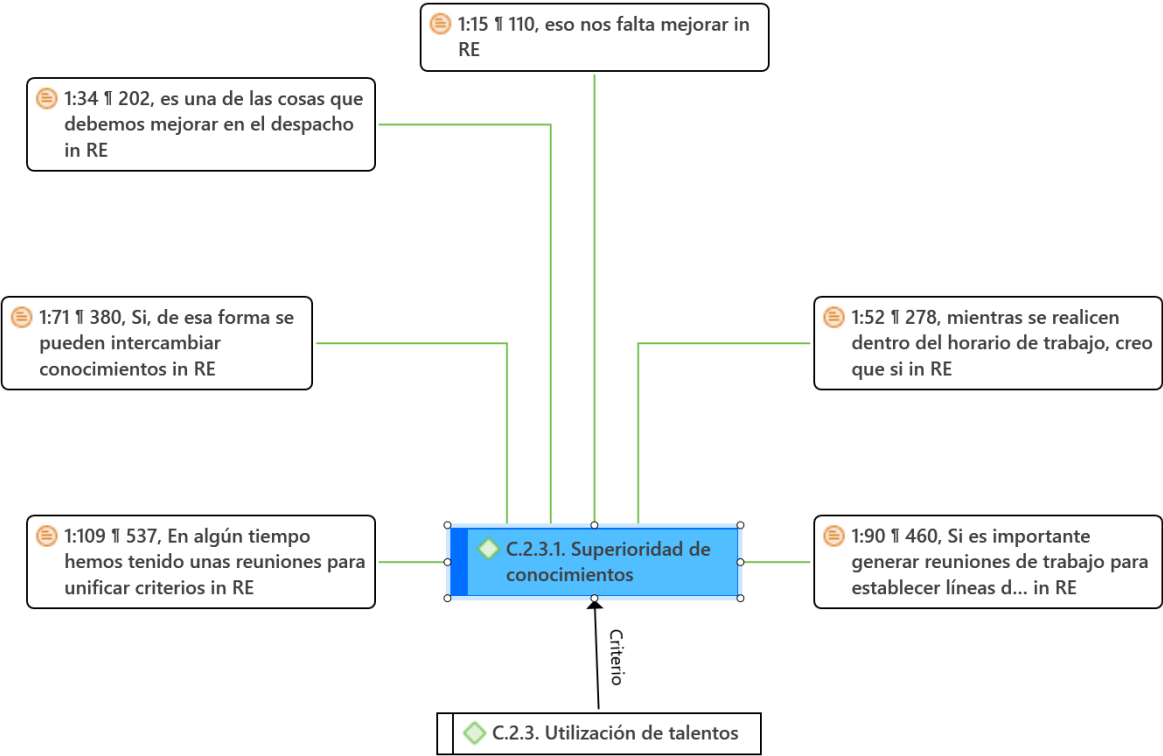


Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de generar ideas.

Con respecto a la pregunta del criterio de generar ideas de la subcategoría objetivos organizacionales (figura 14), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1, A2 y A3 quienes coincidieron que el personal fiscal y administrativo brinda ideas innovadoras y/o creativas que aportan a la optimización de resultados, en esa línea, el entrevistado F1 sostiene que la pandemia por la COVID-19 enseñó a ser creativos para el cumplimiento de la labor. Paz et al (2019) sostiene que los planes estratégicos impulsan la creatividad.

Se puede concluir que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima existen ideas innovadoras y creativas por parte del personal del despacho fiscal, los cuales surgen como iniciativas de optimizar los resultados.

Figura 15: Superioridad de conocimientos.



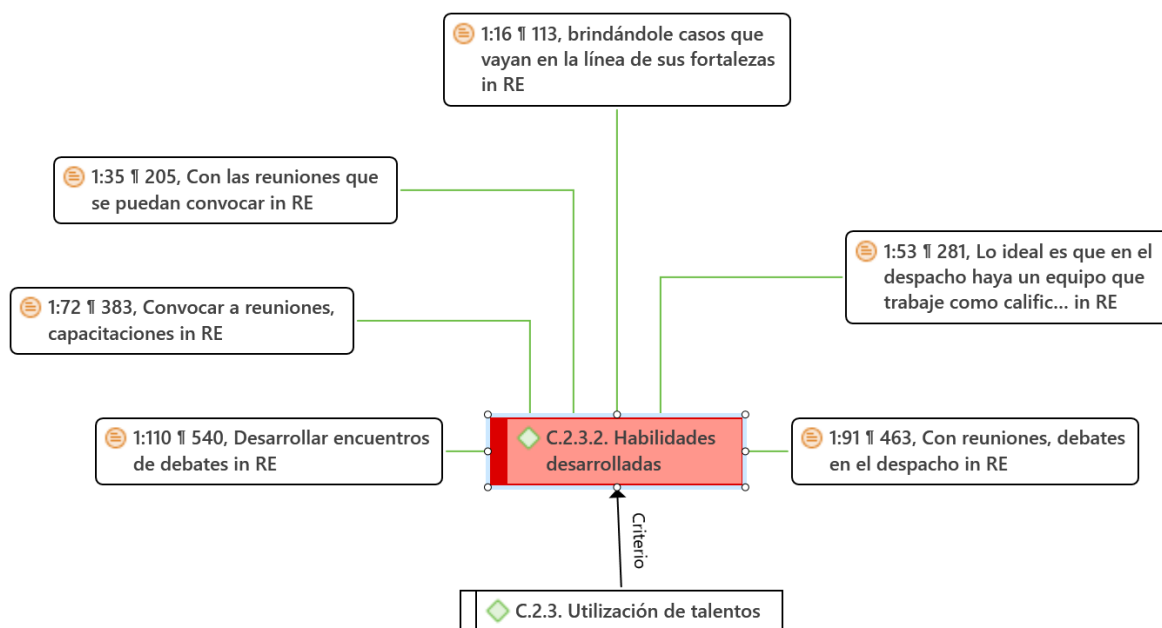
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de superioridad de conocimientos.

Con respecto a la pregunta del criterio de superioridad de conocimientos de la subcategoría utilización de talentos (figura 15), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1, A2 y A3 quienes coincidieron que no se generan espacios en el despacho fiscal para aprovechar los conocimientos y habilidades y/o destrezas del personal, en esa línea, el entrevistado F1 considera que debe mejorarse y los entrevistados A2 y A3 consideran que estos espacios sirven para unificar criterios. Al respecto, Durán et al. (2017) sostiene que el personal cuenta con habilidades que coadyuvan a exteriorizar sus capacidades, lo

que les permite entender las tareas con mayor grado de complejidad de forma rápida.

Se puede concluir que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima no se están generando espacios para aprovechar los conocimientos del personal en determinados delitos, ramas del derecho penal y procesal penal.

Figura 16: Habilidades desarrolladas.



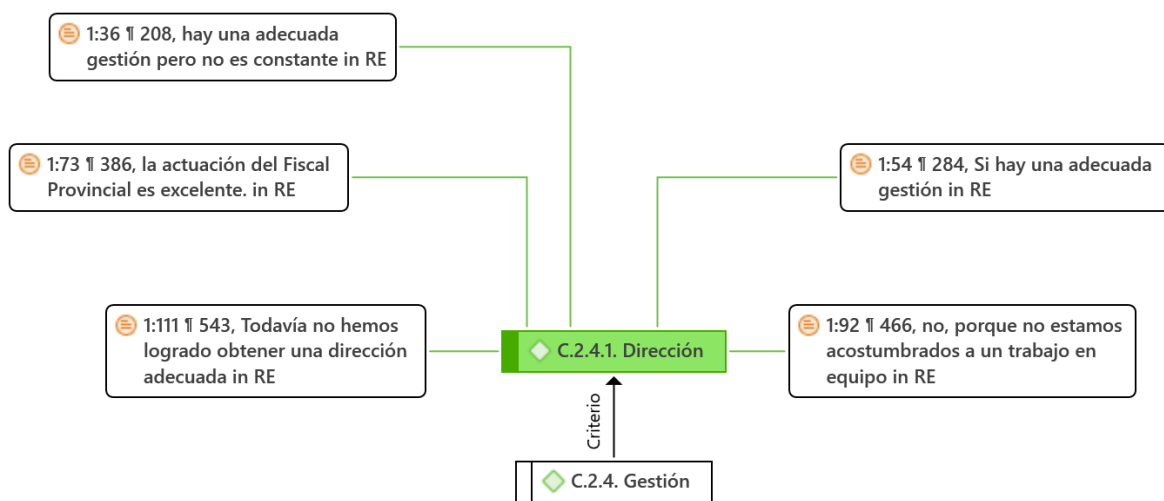
Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de habilidades desarrolladas.

Con respecto a la pregunta del criterio de habilidades desarrolladas de la subcategoría utilización de talentos (figura 16), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3, A1, A2 y A3 quienes coincidieron que la forma de impulsar las habilidades del personal que conforma el despacho es a través de reuniones, capacitaciones y debates en el que se expongan posturas y líneas de investigación. Al respecto, Durán et al. (2017) sostienen que las habilidades coadyuvan a exteriorizar las capacidades, lo que permite entender las tareas con mayor grado de complejidad y de forma rápida. Por su parte, Cedaño et al. (2019) sostiene que los gerentes deben producir conocimientos, habilidades y

ética con su actuación como profesional, lo que ocasiona que ésta imagen sea sostenible en el tiempo.

Se puede concluir que en la Fiscalía Penal Corporativa de Lima consideran que la mejor forma de potenciar las capacidades del personal fiscal y administrativo es generando debates.

Figura 17: Dirección.

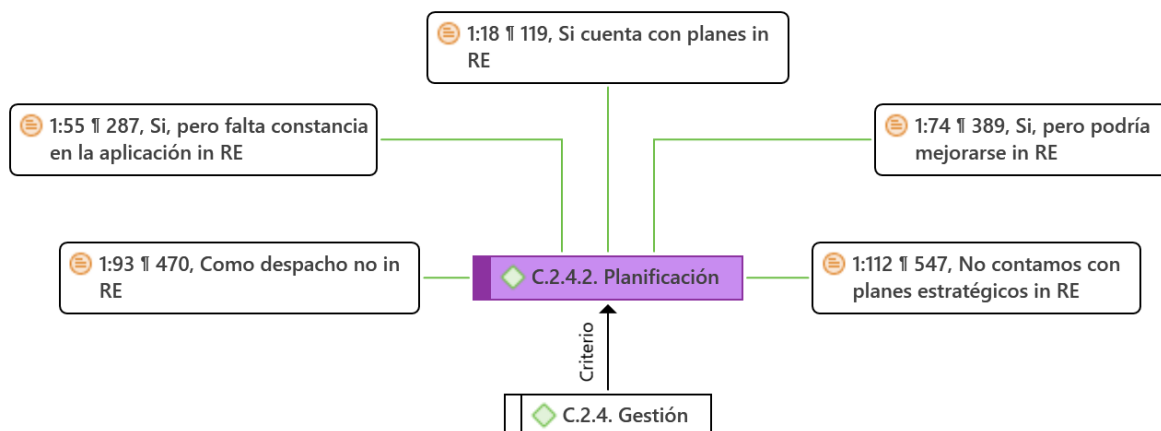


Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de dirección.

Con respecto a la pregunta del criterio de dirección de la subcategoría gestión (figura 17), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F2, F3 y A1 quienes coincidieron que existe una adecuada gestión de despacho fiscal y con una excelente actuación del Fiscal Provincial. Por su parte, las entrevistadas A2 y A3 sostienen que el despacho no está acostumbrado a un trabajo en equipo y que aún el despacho no ha logrado obtener una dirección adecuada. Al respecto, García, et al. (2019) sostiene que los gerentes no informan al personal cuales son las metas y direccionamiento en las políticas de establecidas.

Se puede concluir que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima existe una gestión de despacho fiscal que puede ser mejorado a fin de que todos los integrantes coincidan en la misma dirección hacia los objetivos del despacho.

Figura 18: Planificación.

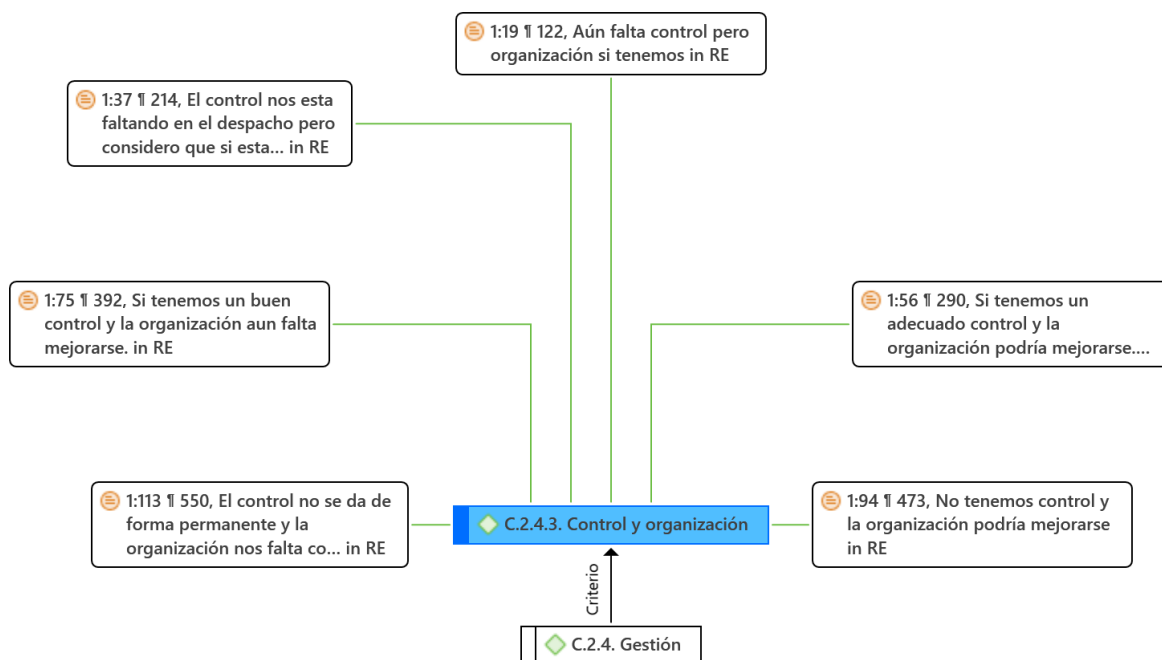


Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de planificación.

Con respecto a la pregunta del criterio de planificación de la subcategoría gestión (figura 18), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2 y F3, quienes coincidieron que existen planes estratégicos, pero falta constancia en su aplicación. Por su parte, las entrevistadas A2 y A3 sostienen que como despacho no cuentan con planes en los que se establezcan el proceso para alcanzar los objetivos. Al respecto, Paz et al. (2019) sostiene que los gerentes deben dedicar tiempo para cumplir con los planes estratégicos pese a las dificultades que se presenten. Asimismo, Durán et al. (2017) sostiene que las estrategias se ajustan a las necesidades, realizando los planes que sirven de garantía para culminar el trabajo de manera eficiente.

Se puede concluir que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima existen planes estratégicos que deben ser mejorados a fin de que el personal fiscal y administrativo conozca con claridad los objetivos a corto y largo plazo y con la optimización de recursos.

Figura 19: Control y organización.



Nota: Coincidencias y diferencias de las respuestas de control y organización.

Con respecto a la pregunta del criterio de control y organización de la subcategoría gestión (figura 19), se muestran los resultados obtenidos de los entrevistados F1, F2, F3 y A1 quienes coincidieron que en el despacho fiscal aún falta control en el personal, ya que no se realiza de manera permanente; y, respecto de la organización coinciden que podría mejorarse. Al respecto, Durán et al. (2017) sostiene que, en la estrategia de organización, todos tienen conocimiento de las tareas que son realizados por sus compañeros, lo que permite el apoyo mutuo en las labores. Por su parte, Zambrano et al. (2021) sostiene que las estrategias gerenciales son factibles siempre que exista una estructura debidamente organizada. Para Robbins (1996) el control es el proceso de regular las actividades tendientes a asegurar el cumplimiento de lo planificado y corrigiendo las desviaciones de la misma. Koontz et al. (2008) sostiene que la organización es la clasificación e identificación de todas las actividades que deben efectuarse necesariamente para alcanzar las metas, designando a un grupo, la figura de un administrador que posee autoridad.



Se puede concluir que el despacho fiscal tiene una gran debilidad respecto al adecuado control y organización, lo cual es indispensable por las labores propias que realizan.

## V. CONCLUSIONES

Primero: Respecto al objetivo general, se concluye que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima 2023, existen cinco despachos fiscales que cuentan con un Fiscal Provincial, cuatro Fiscales Adjuntos Provinciales y siete asistentes entre Función Fiscal y Administrativos que requieren de mayor práctica de habilidades blandas como el liderazgo, trabajo en equipo y motivación, los cuales deben mejorarse a fin de que todos los colaboradores realicen sus funciones con determinación; lo que dará lugar a desarrollar las estrategias gerenciales como la dirección, planificación, organización y orden.

Segundo: En cuanto al objetivo específico 1 se concluye que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima 2023, existe empatía entre el personal fiscal y administrativo, el cual se refleja en la comprensión, involucramiento en las necesidades, apoyo en el crecimiento profesional y el respeto hacia las opiniones, lo cual permite al jefe de despacho desarrollar las estrategias gerenciales, por cuanto conoce a los colaboradores, lo que coadyuva a la distribución de los recursos valorando las fortalezas y debilidades.

Tercero: En cuanto al objetivo específico 2 se concluye que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima 2023, debe mejorar el liderazgo ejercido en el despacho por parte del Fiscal Provincial, debido a que los colaboradores conocen e identifican plenamente los objetivos institucionales; empero, no perciben la influencia y determinación por su inmediato superior para alcanzar las metas a corto plazo y su sostenibilidad en el tiempo, tales como cero investigaciones con plazos vencidos, por ende, al encontrarse el liderazgo con falencias no es posible desarrollar una adecuada dirección, el cual es clave en las estrategias gerenciales.

Cuarto: En cuanto al objetivo específico 3 se concluye que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima 2023, debe mantener y mejorar el trabajo en equipo entre un Fiscal Adjunto Provincial y un Asistente en Función Fiscal a fin de avanzar con la carga procesal asignada conformando sub equipos que cuentan con claros objetivos institucionales a largo plazo y con amplio conocimiento en las labores que realizan; y, además, deben mejorar el trabajo en equipo articulado como despacho

fiscal, lo cual permitirá desarrollar las estrategias gerenciales por cuanto el jefe de despacho como máximo gerente, impulsor de ideas innovadoras, líder y estratega aún tiene que formular un plan de acción en el que su despacho fiscal actúe y responda como un solo equipo consolidado y no como pequeños equipos.

Quinto: En cuanto al objetivo específico 4 se concluye que en la Fiscalía Corporativa Penal de Lima 2023, debe mejorar la motivación por parte del líder y jefe de despacho, dado que los colaboradores sólo cuentan con motivaciones personales que los impulsan a cumplir con los objetivos, lo cual no permite desarrollar las estrategias gerenciales, por cuanto el Fiscal Provincial tiene aún que mejorar el vínculo que tiene con los colaboradores a través de fijar los objetivos no sólo en línea vertical sino también horizontal, determinándolos a asumir retos y reconocer la entrega del personal a su cargo, lo que creará a su vez un equipo consolidado y capaz de afrontar los cambios a su alrededor.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

Nuestro país cuenta con un Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Perú al 2050, el cual es un instrumento de gestión que debe mantenerse ya que se prioriza las acciones en el sistema de administración de justicia, dentro del cual se tiene un objetivo específico garantizar el acceso a la justicia de todos los ciudadanos, a través de un sistema eficaz y confiable, implementando como acciones estratégicas la seguridad jurídica de los ciudadanos de manera celeridad y oportuna.

Al Ministerio Público representado por su titular la Fiscal de la Nación se recomienda mejorar el Plan Estratégico Institucional 2021-2025, a fin de que el Objetivo Estratégico Institucional 1 denominado “Incrementar la resolución oportuna de casos fiscales en beneficio de la sociedad” cuente con un tercer EJE de actuación al que se denominaría “EJE3. Fortalecimiento del capital humano para la optimización de recursos”; y, como Línea 3.1. “Fortalecer las habilidades blandas y estrategias gerenciales en los despachos fiscales para atender efectivamente las necesidades de la ciudadanía”; para ello, se debe incorporar una Acción Estratégica Nacional de “Generar espacios para formar líderes estrategas con comunicación asertiva, trabajo en equipo, organización y motivación”, fijando como unidad orgánica responsable a la Oficina de Potencial Humano.

Asimismo, se recomienda mejorar el Plan Estratégico Institucional 2021-2025, a fin de que el Objetivo Estratégico Institucional 4 denominado “Fortalecer la Gestión Institucional del Ministerio Público” e incorporar a su vez una Acción Estratégica Nacional de “Supervisión del Presupuesto y ejecución bajo el enfoque de resultados y de la gestión por procesos”, fijando como unidad orgánica responsable a la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de cada distrito fiscal.

Además, se recomienda mejorar el Lineamiento de Gestión de la Fiscalía Corporativa Penal del Ministerio Público en las funciones del Presidente de la Junta de Fiscales Superiores en el numeral 5.1.1.5 que señala “Fomentar la capacitación continua con la finalidad de lograr la correcta aplicación del Código Procesal Penal dentro de un modelo de Fiscalía Corporativa Penal; y, asimismo, fomentar la capacitación continua en los Jefes de Despacho y el personal fiscal y administrativo

con la finalidad de alcanzar una correcta aplicación de habilidades blandas y estrategias gerenciales.”

Se recomienda mantener el Lineamiento de Gestión de la Fiscalía Corporativa Penal del Ministerio Público en las funciones del Fiscal Superior Penal Gestor en el numeral 5.1.2., debido a que señala de forma expresa que debe liderar el trabajo fiscal, implementando estrategias, organizando el trabajo, dirigiendo y diseñando estrategias de investigación, además de reconocer y estimular al personal fiscal y administrativo por los logros alcanzados.

Se recomienda mejorar el Lineamiento de Gestión de la Fiscalía Corporativa Penal del Ministerio Público en las funciones del Fiscal Provincial Penal en el numeral 5.1.4., debiendo incorporarse el numeral “9. Liderar el despacho fiscal con el personal y carga procesal propiciando estrategias de dirección, planificación y organización, empleando la motivación, trabajo en equipo y empatía”.

## REFERENCIAS:

- ACCEPT MISSION (20 de febrero de 2021). Ponga en marcha el proceso de generación de ideas en su organización. <https://n9.cl/cm78z> .
- Alavi, M., y Leidner, D. E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136. <https://n9.cl/x5si2>
- Almengor, S. (2021). Strategies For The Development Of Human Capital Based On Assertive Communication And Teamwork. *Revista Saberes APUDEP*, 4(2), p. 58-65. <https://n9.cl/ocg64>
- Anger-Egg, E. y Aguilar, M.J. (2001). Trabajo en equipo. *Progreso S.A.*, 1. 1-21. <https://n9.cl/pd3s3>
- ATLASSIAN (s.f.). Cómo mantener un desarrollo fluido de los proyectos mediante la planificación de los recursos. <https://n9.cl/q3url>.
- Bexler, J. (2020). *Las Habilidades Blandas y su Relación con la Inteligencia emocional en los Grupos Generacionales Baby Boomers, Generación X y Millennials de Cuatro Empresas Financieras de Arequipa Metropolitana, 2019*. [Tesis de Maestro en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://n9.cl/sw721>
- Blas, T. M. y Serrano, A. (s.f.). Fuerzas internas y externas. *Universidad Politécnica de Madrid*. <https://n9.cl/9mg1nx>
- Bradberry, T. y Greaves, J. (2009). Emotional Intelligence 2.0. *TalentSmart*.
- Buscaglia y Dakolias (1995). Judicial Reform in Latin America: Economic Efficiency vs. Institutional Inertia, Washington, D. C. <https://n9.cl/43p2v>
- Cedaño, A. P., Asencio, L. R. y Villegas, M. A. (2019). Management strategies as a fundamental base for business administration. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 1. <https://n9.cl/xp1tb>

- Celis, J.S. (s.f.). Logro de objetivos. *Éxito personal*. <https://n9.cl/itac7>
- Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (06 de diciembre de 2015). Trabajo en equipo: hacia un objetivo común. *Universidad de Costa Rica*. <https://n9.cl/3iwk1>.
- Chiriella, R.M., Montalvo, A. I. y Tanillama, V.B. (2019). *Percepción sobre Habilidades Blandas en Representantes de Dirección Académica, Estudiantes de Último Año y uno de los Grupos de Interés de la Facultad de Gestión de una Universidad Privada de Lima, en el Periodo 2019-I*. [Tesis de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica del Perú. <https://n9.cl/i3w94>
- Chanjan R., Cabral E., Janampa E. y Gonzales M. (2020). *Manual sobre persecución penal de delitos de corrupción y técnicas de investigación periodística*. Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú [Archivo PDF]. <https://n9.cl/0o6hux>
- Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2021). Resolución de Consejo Universitario N° 0340-2021/UCV – 10 de mayo. 69. <file:///C:/Users/Mariela/Dropbox/PC/>
- Cordero, A.M., Córdova, N.J., Moreira, M.C. y Quevedo, J.M. (2020). Soft skills, a competitive factor in the profile of the public servant. *Polo del Conocimiento*, 5(5), p. 41-63. <https://n9.cl/yonqt>
- Cortés, N. (16 de marzo de 2023). Desarrollo de habilidades: Definiciones, tipos y ejemplos para potenciar. *Ninja Excel*. <https://n9.cl/2tw9z>.
- Decreto Supremo N° 005-2021-JUS. Decreto Supremo que modifica el Calendario Oficial de Aplicación Progresiva del Código Procesal Penal (28 de abril de 2021). <https://n9.cl/l1c19>

- Durán, S., Crissien, J., Virviescas, J. y García, J. (2017). Management strategies for the training of teams of works at construction companies of the Colombian Caribbean. *Revista Espacios*, 38(13), 24-39. <https://n9.cl/kdk0cl>
- El Peruano. (16 de junio de 2021). *El nuevo Código Procesal Penal regirá desde el 15 de junio en Lima*. <https://n9.cl/mncgv> .
- Escuelas de Familia Moderna (s.f.) Documentación sobre las competencias. *Modelo de Desarrollo Moderna Económico de Navarra, III*. 1-6. <https://n9.cl/j2kyr>.
- Espinoza, M. A. y Gallegos, D. (2020). Soft Skills in Education and Business: Systematic Mapping. *RCUISRAEL*, 7(2), 44-55. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Espinoza y Gallegos (2020). Soft skills and their importance of application in the workplace: perspective of students from a private university in Ecuador. *Revista Espacios. Vol. 41*.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Fernandez, V.H., Ambrocio, E.P., Durand, J.E. y Núñez, H.P. (2019). Soft Skills And Its Impact On The Management Of Themarketing Mix. A Study Carried Out Ingamarracommercial Emporium, Peru. *Revista Científica Ecociencia*, 6(2). 1-22.  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/194/159>
- Fischman, D. (2022) Habilidades Blandas a la vena. *Planeta*, 1. p.15-20.
- Fuentes, G. Y., Moreno, L. M., Rincón, D. C. y Silva, M. B. (2021). Evaluation of soft skills in higher education. *Formación Universitaria*, 14(4), 49-59. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Fuster, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. <https://n9.cl/j7xm>
- Gagné, F. (2015). From genes to talent: the DMGT/CMTD. *Revista de Educación*, 368. 12-39. <https://n9.cl/98rcv>



- García, T. (2004). Orientación al servicio de los Hoteles de Galicia: Efecto de la Categoría, Localización y Pertenencia a una cadena. *Revista Galega de Economía*, 13(1-2), p. 1-19. <https://www.redalyc.org/pdf/391/39113206.pdf>
- García, J. E., Duran, S., Hernández, J. C. y Moreno, M. E. (2018). Management strategies to promote labor competencies in the Hotel Sector of the Colombian Caribbean Coast. *Revista de Investigación Sigma*, 05 (2), 8-22. <https://n9.cl/pqq91>
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós S.A. <https://n9.cl/cte6c> .
- González-Díaz, R. R., Acevedo-Duque, Á. E., Guanilo-Gómez, S. L., y Cruz-Ayala, K. (2021). Qualitative Research Route - Naturalist: An alternative for management studies. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (Especial 4), 334-350. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37011>
- Hernández, I.; Alvarado, J. C. & Luna, S. M. (2015). Creativity and Innovation: Generic or Transversal Competences in Professional Education. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 44, 135-151. Recuperado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/620/1155>
- Hogan, J., Hogan, R., & Busch, C. M. (1984). How to measure service orientation. *Journal of Applied Psychology*, 69(1), 167–173. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.1.167>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Perú: Anuario Estadístico de la Criminalidad y Seguridad Ciudadana 2011-2017*. INEI, <https://n9.cl/zvgo>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). Administración. Una perspectiva global y empresarial. *Mc Graw Hill*, 14. <https://n9.cl/ghi72>
- Martinez, M.A., Canela, C.I., Lucero, A.E., Ortega, J. y Gonzales, S. (2019). Importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral y educativo. *Journal CIM*, 7, p. 2278-2283.

<https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn%3Aaid%3Ascids%3AUS%3Ae8a862f7-1d92-3fc2-b8e3-ba0d02463a1e>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Massa, L. F. (31 de agosto de 2015). Bases del Subdesarrollo. <https://basesdelsubdesarrollo.wordpress.com/>

Mata, L. D. (2020). Entrevistas semiestructuradas en investigación cualitativa. *Investigalia*. <https://n9.cl/1zv5d>

Mendoza, M. (2022). *Estrategias gerenciales para el mejoramiento del liderazgo directivo y docente en el colegio experimental “Antonio Guillermo Urrelo” de la región Cajamarca, 2020*. [Tesis de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://n9.cl/yor42>

Ministerio Público y Observatorio de Criminalidad (2018). *Criminalidad Común, violencia e inseguridad ciudadana 2013 – 2018*. Kinko´s Impresores S.A.C. <https://n9.cl/k210cf>

Ministerio Público – Fiscalía de la Nación (2020). *Plan de Gobierno Digital 2021 - 2023* [Archivo PDF]. <https://n9.cl/l823v1>

Moreno, W.E. y Velázquez, M.E. (2017) A Strategy for Developing Student´s Critical Thinking Skill. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(2), 53-73. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55150357003.pdf>

Nagy, J. y Wolff, R. (S.f.) Influir en las personas. *Caja de Herramientas comunitarias*. <https://n9.cl/nozxy>

Newstrom, J.W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. *McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.C. DE CV*, 13. 1-547. <https://n9.cl/1pgc0>

- Nizama Valladolid, M., & Nizama Chávez, L. M. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. <https://doi.org/10.24265/voxxuris.2020.v38n2.05>
- Noriega, A.D. (s.f.) Competencia 6: Alentar el desarrollo personal de los demás. *Diseño de la instrucción*. <https://n9.cl/cto8n>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014) *Metodología de la Investigación – Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U, 4. 1-537. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- Ortega, C. (s.f.). Importancia de los objetivos organizacionales. *QuestionPro*. <https://n9.cl/q7cyr>
- Palmero, F. (1997). Motivación: Conducta y Proceso. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción.*, VIII. 1-25. <https://n9.cl/nmwl>
- Paz, A., Salón, J., García, J., y Barros, H. (2019). Entrepreneurial profile in Venezuelan university education. *Revista de ciencias sociales (RCS)*, XXVI(1), 161-174.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063104014/28063104014.pdf>
- Plaza, P., Bermeo, C. y Moreira, M. (2019). Metodología de la investigación. *Colloquium*, 1. 1-240. <https://n9.cl/h2ec57>
- Popular (s.f.). Importancia de crear políticas y procedimientos en la empresa. <https://n9.cl/khpaa>
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23<sup>a</sup> ed.).
- Ríos, R. R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. *Servicios Académicos Intercontinentales S.L.*, 1. 1-143. <https://n9.cl/hpprg9>
- Robbins, S. P. y Judge, T.A. (2009). Comportamiento Organizacional. *Pearson Education*, XII. 1-466. <https://n9.cl/sk91>.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (1996) Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones. Mexico. <https://n9.cl/ktgfp>

- Robles, E.M. (2012). Motivación para el logro de los objetivos. *Escuela de Organización Industrial*. <https://n9.cl/j1xn2p>.
- Stoner, J.A., Freeman, R.E. y Jr., D.E.G. (1996) Administración. *Prentice Hall Hispanoamericana S.A.* 4. 1-688. <https://n9.cl/o5jg>
- Taylor, F. W. (1994) Principios de la Administración Científica. *El Ateneo*, 10. <https://n9.cl/e24iq>
- Torres,E. (2021). El transitar en la investigación cualitativa: un acercamiento a la triangulación. *Revista Scientific*, 6(20), 275–295. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.15.275-295>
- Ureña-Hernández, M. (2020). Soft skills as a requirement requested by employers in the Pérez Zeledón area, for positions related to the Office Administration mayor in the II cycle of 2019. *Revista Internacional de Administración de Oficinas y Educación Comercial*, 5 (1), p. 1-23. <https://n9.cl/u4iv43>
- Van Velsor, E y Brittain, J. (1995). Why Executives Derail: Perspectives across Time and Cultures. *The Academy of Management Executive*, 9(4), p. 62-72. <https://www.jstor.org/stable/4165289>
- Vidal, H. (2019). La motivación de un líder como clave del éxito. *The markethink*. <https://n9.cl/eb8wn6>.
- Verdisco A.(12 de diciembre de 2013). La razón de la determinación. *Enfoque Educación*. <https://n9.cl/sdy1w>.
- World Health Organization (1994). *Life skills education for children and adolescents in schools*. <https://n9.cl/dhsqf>
- Zambrano, W. y Vegas, H. J. (2021). Management Strategies Based On the Perspective Of Differentiation. Reflections From The Ecuadorian Context. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 5(8), 88-103. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0104>

## **ANEXOS**

Matriz de categorización apriorística

Problema general	Objetivo general					
		Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
¿Cuál es la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las competencias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023?.	Describir las habilidades blandas que permitan desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023.	Habilidades Blandas	Empatía <b>Goleman (1998)</b>	Comprensión a los demás <b>Goleman (1998)</b>	Orientación al servicio <b>Goleman (1998)</b>	Desarrollo de los demás <b>Goleman (1998)</b>
			Liderazgo <b>Newstrom (2014)</b>	Esfuerzo <b>Escuelas de Familia Moderna (s.f.)</b>	Influencia <b>Real Academia Española (s.f.)</b>	Logro de objetivos <b>Celis (s.f.)</b>
			Trabajo en equipo <b>Anger-Egg et al. (2001)</b>	Unión de conocimientos <b>Alavi et al. (2001)</b>	Objetivos en común <b>CICAP (2015)</b>	
			Motivación <b>Palmero (1997)</b>	Fuerza interior y exterior <b>Blas et al. (s.f.)</b>	Determinación <b>Verdisco (2013)</b>	

Problema general	Objetivo general					
		Categoría	Subcategoría	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3
¿Cuál es la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las competencias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023?	Describir las habilidades blandas que permitan desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023	Estrategias Gerenciales	Objetivos organizacionales <b>Ortega (s.f.)</b>	Organizar Recursos <b>(Atlassian, s.f.)</b>	Fijar políticas <b>(Ortega, sf.)</b>	
			Innovación y creatividad <b>Hernandez et al. (2015)</b>	Implementación <b>(Real Academia Española, 2001)</b>	Generar ideas <b>(Real Academia Española, 2014)</b>	
			Utilización de talentos <b>Gagné (2015)</b>	Superioridad de conocimiento <b>(Massa, 2015)</b>	Habilidades desarrolladas <b>(Cortés, 2023)</b>	
			Gestión <b>Taylor (1994)</b>	Dirección <b>Taylor (1994)</b>	Planificación <b>Stoner et al. (1996)</b>	Control y Organización <b>Robbins (1996) y Koontz et al. (2008)</b>

## Instrumento de recolección de datos

### CONSENTIMIENTO DE USO DE DATOS:

Al completar la entrevista nos permite utilizar sus respuestas con fines netamente académicos permitiendo lograr profundizar más sobre lo que se conoce del tema.

### INDICACIONES:

Responda de manera clara y concisa cada una de las preguntas, de tener una respuesta afirmativa o negativa, justifíquela de manera simplificada.

1. ¿Usted considera que los fiscales y personal administrativo de su despacho se involucran con sus formas de pensar, sentir, sus logros y angustias?  
Respuesta:
2. ¿Considera usted que el personal de su despacho fiscal cumple sus funciones por encima de sus responsabilidades personales?  
Respuesta:
3. ¿Cree usted que en su despacho fiscal se impulsa el crecimiento profesional del personal?  
Respuesta:
4. ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se esfuerzan día a día para cumplir las metas del despacho fiscal?  
Respuesta:
5. ¿Usted considera que el jefe de despacho influye en el personal a su cargo para el cumplimiento de las metas?  
Respuesta:
6. ¿Usted considera que en su despacho se alcanzan los objetivos esperados?  
Respuesta:
7. ¿Usted considera que en su despacho fiscal se generan espacios para compartir e intercambiar conocimientos, inquietudes o posturas?  
Respuesta:
8. ¿Cuál considera usted que es el objetivo que tiene su despacho fiscal para con la sociedad?  
Respuesta:
9. ¿Considera usted que existe una motivación para comenzar tu labor en el despacho fiscal?  
Respuesta:
10. ¿Cuándo existe especial dificultad en algún caso o circunstancia, opta por resolverlos directamente o busca alternativas para que otra persona lo resuelva por usted?  
Respuesta:



11. ¿Cree usted que existe un adecuado plan de acción para alcanzar los objetivos del despacho?

Respuesta:

12. ¿Usted considera que la actuación que se maneja en su despacho fiscal es la adecuada?

Respuesta:

13. ¿Considera usted que se ha implementado en el despacho fiscal un plan de contingencia para circunstancias de especial dificultad?

Respuesta:

14. ¿Usted proporciona activamente ideas innovadoras que coadyuven al cumplimiento de las metas del despacho fiscal?

Respuesta:

15. ¿Considera usted que se deben generar espacios para aprovechar los amplios conocimientos del personal fiscal y administrativos?

Respuesta:

16. ¿Cómo deberían potenciarse las habilidades, destrezas y conocimientos del personal del despacho?

Respuesta:

17. ¿Considera usted que existe una adecuada dirección en el despacho fiscal para alcanzar las metas planteadas?

Respuesta:

18. ¿Cuenta su despacho fiscal con planes estratégicos para el cumplimiento de las metas trazadas?

Respuesta:

19. ¿Considera usted que en su despacho fiscal existe un adecuado control y organización?

Respuesta:

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **"Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023"**.

Investigadora: María Victoria Guerra Alegría.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es realizar una entrevista relacionado a la presente. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del Campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Fiscalía Superior Gestora de la Primera Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre.

La presente investigación tiene por finalidad describir la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023, específicamente en las categorías de la empatía, liderazgo, trabajo en equipo y la motivación; siendo necesario conocer una realidad problemática y en merito a ello, explicar la aplicación de la misma.

### **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: "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará de forma virtual a través de la plataforma de Google Meet. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**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 la Investigadora Guerra Alegría Maria Victoria, con email [mguerraalegria@gmail.com](mailto:mguerraalegria@gmail.com) y al Docente asesor Dr. Espinoza Casco, Roque Juan con email [respinozaca@ucv.edu.pe](mailto:respinozaca@ucv.edu.pe) .

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Guillermo Sandoval Ruiz.

Fecha y hora: Lima, 21 de junio de 2023.



*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **"Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023"**.

Investigadora: María Victoria Guerra Alegría.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es realizar una entrevista relacionado a la presente. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del Campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Fiscalía Superior Gestora de la Primera Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre.

La presente investigación tiene por finalidad describir la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023, específicamente en las categorías de la empatía, liderazgo, trabajo en equipo y la motivación; siendo necesario conocer una realidad problemática y en merito a ello, explicar la aplicación de la misma.

### **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: "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará de forma virtual a través de la plataforma de Google Meet. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**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 la Investigadora Guerra Alegría Maria Victoria, con email [mguerraalegría@gmail.com](mailto:mguerraalegría@gmail.com) y al Docente asesor Dr. Espinoza Casco, Roque Juan con email [respinozaca@ucv.edu.pe](mailto:respinozaca@ucv.edu.pe).

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Carmen Elizabeth Zarate Foppiani.

Fecha y hora: Lima, 21 de junio de 2023.



*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **"Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023"**.

Investigadora: María Victoria Guerra Alegría.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es realizar una entrevista relacionado a la presente. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del Campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Fiscalía Superior Gestora de la Primera Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre.

La presente investigación tiene por finalidad describir la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023, específicamente en las categorías de la empatía, liderazgo, trabajo en equipo y la motivación; siendo necesario conocer una realidad problemática y en merito a ello, explicar la aplicación de la misma.

### **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: "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará de forma virtual a través de la plataforma de Google Meet.  
Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**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 la Investigadora Guerra Alegría Maria Victoria, con email [mguerraalegria@gmail.com](mailto:mguerraalegria@gmail.com) y al Docente asesor Dr. Espinoza Casco, Roque Juan con email [respinozaca@ucv.edu.pe](mailto:respinozaca@ucv.edu.pe) .

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Evelyn Malena Toro Arnez.

Fecha y hora: Lima, 21 de junio de 2023.



*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **"Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023"**.

Investigadora: María Victoria Guerra Alegría.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es realizar una entrevista relacionado a la presente. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del Campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Fiscalía Superior Gestora de la Primera Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre.

La presente investigación tiene por finalidad describir la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023, específicamente en las categorías de la empatía, liderazgo, trabajo en equipo y la motivación; siendo necesario conocer una realidad problemática y en merito a ello, explicar la aplicación de la misma.

### **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: "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará de forma virtual a través de la plataforma de Google Meet.  
Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**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 la Investigadora Guerra Alegría Maria Victoria, con email [mguerraalegria@gmail.com](mailto:mguerraalegria@gmail.com) y al Docente asesor Dr. Espinoza Casco, Roque Juan con email [respinozaca@ucv.edu.pe](mailto:respinozaca@ucv.edu.pe).

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: David Vásquez Marrufo.

Fecha y hora: Lima, 21 de junio de 2023.



*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **"Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023"**.

Investigadora: María Victoria Guerra Alegría.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es realizar una entrevista relacionado a la presente. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del Campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Fiscalía Superior Gestora de la Primera Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre.

La presente investigación tiene por finalidad describir la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023, específicamente en las categorías de la empatía, liderazgo, trabajo en equipo y la motivación; siendo necesario conocer una realidad problemática y en merito a ello, explicar la aplicación de la misma.

### **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: "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará de forma virtual a través de la plataforma de Google Meet.  
Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**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 la Investigadora Guerra Alegría Maria Victoria, con email [mguerraalegría@gmail.com](mailto:mguerraalegría@gmail.com) y al Docente asesor Dr. Espinoza Casco, Roque Juan con email [respinozaca@ucv.edu.pe](mailto:respinozaca@ucv.edu.pe) .

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Estefany Georgina Juarez Taipe.

Fecha y hora: Lima, 15 de junio de 2023.



*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **"Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023"**.

Investigadora: María Victoria Guerra Alegría.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023", cuyo objetivo es realizar una entrevista relacionado a la presente. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del Campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Fiscalía Superior Gestora de la Primera Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre.

La presente investigación tiene por finalidad describir la aplicación de las habilidades blandas que permiten desarrollar las estrategias gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima, 2023, específicamente en las categorías de la empatía, liderazgo, trabajo en equipo y la motivación; siendo necesario conocer una realidad problemática y en merito a ello, explicar la aplicación de la misma.

### **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: "Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará de forma virtual a través de la plataforma de Google Meet.  
Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**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 la Investigadora Guerra Alegría Maria Victoria, con email [mguerraalegría@gmail.com](mailto:mguerraalegría@gmail.com) y al Docente asesor Dr. Espinoza Casco, Roque Juan con email [respinozaca@ucv.edu.pe](mailto:respinozaca@ucv.edu.pe) .

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Noely Azucena Rojas Mauricio.

Fecha y hora: Lima, 19 de junio de 2023.



*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*





## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023”**. 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

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Richar Ysaías Guerrero Soto		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho Penal y Procesal Penal. Gestión Pública.		
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio Público		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Entrevista semiestructurada.
<b>Autora:</b>	Guerra Alegría, María Victoria.
<b>Procedencia:</b>	Mata (2020).
<b>Administración:</b>	Individual.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Primera Fiscalía Corporativa Penal de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre – 3er. Despacho.
<b>Significación:</b>	La entrevista semiestructurada está compuesta por categorías, subcategorías y criterios, las cuales tienen por finalidad realizar preguntas de cuyas respuestas expongan la realidad sobre el criterio abordado.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Las Habilidades Blandas	La empatía	Para Goleman (1998) es la facultad de observar una circunstancia desde el punto de vista del otro y de esa manera apoyarlo a lograr sus objetivos, comprendiendo la realidad desde el enfoque de otra persona, dentro de estas se encuentran elementos característicos, tales como: La comprensión a los demás es la percepción de las formas de pensar y el sentir de las personas e involucrarse activamente por sus angustias (Goleman, 1998).
Las Habilidades Blandas	El Liderazgo	Newstrom (2011) lo conceptualiza como el proceso para determinar y contribuir a los demás para trabajar con vehemencia en sus objetivos trazados. El factor más importante es que un líder contribuye a una persona o varias a identificar cuáles son sus metas y posteriormente los impulsan y apoyan para alcanzarlos.
Las Habilidades Blandas	El trabajo en equipo	Ander-Egg et al. (2001) es el número de personas con variados conocimientos y habilidades que unen sus capacidades para alcanzar los objetivos trazados.
Las Habilidades Blandas	La motivación	Es empleado para descubrir la fuerza que existe en el interior o exterior de un organismo para comenzar y direccionar el comportamiento de éste; es decir, es la fuerza que conlleva a mantener o cambiar la vida de la persona, lo que se evidencia con el logro de objetivos que aumenta la probabilidad de supervivencia en el ámbito social y biológico (Palmero, 1997).
Las Estrategias Gerenciales	Los objetivos organizacionales	son todas aquellas metas que un determinado grupo organizado trata de alcanzar a corto o largo plazo y que te permiten organizar los recursos y fijar las políticas para el cumplimiento de la misma (Ortega, s.f.).
Las Estrategias Gerenciales	Innovación y creatividad	no son sinónimos; la innovación es la implementación de ideas y la creatividad es la generación de ideas (Hernandez et al., 2015).
Las Estrategias Gerenciales	La utilización de talentos	Para definirla debemos entender primero que es el talento, lo que Gagné (2015) lo conceptualiza como el manejo con superioridad de conocimiento y las habilidades desarrolladas sistemáticamente. En esa misma línea, la utilización no es más que el empleo de las personas que poseen una superioridad en habilidades y conocimientos.
Las Estrategias Gerenciales	La gestión	Para Taylor (1994) es el arte de conocer lo que se quiere efectuar y proceder a hacerlo de la forma adecuada y por el camino más eficiente.



##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023**”, elaborado por Guerra Alegría, María Victoria, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente 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 brindarnos sus observaciones que considere pertinente

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



## 6. Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **LAS HABILIDADES BLANDAS**

El objetivo de esta prueba es evaluar la aplicación de las habilidades blandas al interior de una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de los demás	a) ¿Usted considera que los fiscales y personal administrativo de su despacho se involucran con sus formas de pensar, sentir, sus logros y angustias?	4	4	4	
Orientación de servicio	a) ¿Considera usted que el personal de su despacho fiscal cumple sus funciones por encima de sus responsabilidades personales?	4	4	4	
Desarrollo de los demás	¿Cree usted que en su despacho fiscal se impulsa el crecimiento profesional del personal?	4	4	3	
Esfuerzo	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se esfuerzan día a día para cumplir las metas del despacho fiscal?	4	4	4	
Influencia	¿Usted considera que el jefe de despacho influye en el personal a su cargo para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	
Logro de objetivos	¿Usted considera que en su despacho se alcanzan los objetivos esperados?	4	4	4	
Unión de conocimientos	¿Usted considera que en su despacho fiscal se generan espacios para compartir e	4	4	3	





	intercambiar conocimientos, inquietudes o posturas?				
Objetivos en común	¿Cuál considera usted que es el objetivo que tiene su despacho fiscal para con la sociedad?	4	4	4	
Fuerza interior y exterior	¿Considera usted que existe una motivación para comenzar tu labor en el despacho fiscal?	4	4	4	
Determinación	¿Cuándo existe especial dificultad en algún caso o circunstancia, opta por resolverlos directamente o busca alternativas para que otra persona lo resuelva por usted?	4	4	4	

Segunda dimensión: **LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES.**

El objetivo de esta prueba es evaluar la aplicación de las estrategias gerenciales al interior de una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar recursos	¿Cree usted que existe un adecuado plan de acción para alcanzar los objetivos del despacho?	4	4	4	
Fijar políticas	¿Usted considera que la actuación que se maneja en su despacho fiscal es la adecuada?	4	4	4	
Implementar	¿Considera usted que se ha implementado en el despacho fiscal un plan de contingencia para circunstancias de especial dificultad?	4	4	4	
Generar ideas	¿Usted proporciona activamente ideas innovadoras que coadyuven al cumplimiento de las metas del despacho fiscal?	4	4	4	
Superioridad de conocimientos	¿Considera usted que se deben generar espacios para aprovechar los amplios conocimientos del personal fiscal y administrativos?	4	4	4	
Habilidades desarrolladas	¿Cómo deberían potenciarse las habilidades, destrezas y conocimientos del personal del despacho?	4	4	3	
Dirección	¿Considera usted que existe una adecuada dirección en el despacho fiscal para alcanzar las metas planteadas?	4	4	4	
Planificación	¿Cuenta su despacho fiscal con planes estratégicos para el cumplimiento de las metas trazadas?	4	4	4	
Control Organización	¿Considera usted que en su despacho fiscal existe un adecuado control y organización?	4	4	4	

Firma de experto informante

DNI: 10748732



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Las Habilidades Blandas	La empatía	Para Goleman (1998) es la facultad de observar una circunstancia desde el punto de vista del otro y de esa manera apoyarlo a lograr sus objetivos, comprendiendo la realidad desde el enfoque de otra persona, dentro de estas se encuentran elementos característicos, tales como: La comprensión a los demás es la percepción de las formas de pensar y el sentir de las personas e involucrarse activamente por sus angustias (Goleman, 1998).
Las Habilidades Blandas	El Liderazgo	Newstrom (2011) lo conceptualiza como el proceso para determinar y contribuir a los demás para trabajar con vehemencia en sus objetivos trazados. El factor más importante es que un líder contribuye a una persona o varias a identificar cuáles son sus metas y posteriormente los impulsan y apoyan para alcanzarlos.
Las Habilidades Blandas	El trabajo en equipo	Ander-Egg et al. (2001) es el número de personas con variados conocimientos y habilidades que unen sus capacidades para alcanzar los objetivos trazados.
Las Habilidades Blandas	La motivación	Es empleado para descubrir la fuerza que existe en el interior o exterior de un organismo para comenzar y direccionar el comportamiento de éste; es decir, es la fuerza que conlleva a mantener o cambiar la vida de la persona, lo que se evidencia con el logro de objetivos que aumenta la probabilidad de supervivencia en el ámbito social y biológico (Palmero, 1997).
Las Estrategias Gerenciales	Los objetivos organizacionales	son todas aquellas metas que un determinado grupo organizado trata de alcanzar a corto o largo plazo y que te permiten organizar los recursos y fijar las políticas para el cumplimiento de la misma (Ortega, s.f.).
Las Estrategias Gerenciales	Innovación y creatividad	no son sinónimos; la innovación es la implementación de ideas y la creatividad es la generación de ideas (Hernandez et al., 2015).
Las Estrategias Gerenciales	La utilización de talentos	Para definirla debemos entender primero que es el talento, lo que Gagné (2015) lo conceptualiza como el manejo con superioridad de conocimiento y las habilidades desarrolladas sistemáticamente. En esa misma línea, la utilización no es más que el empleo de las personas que poseen una superioridad en habilidades y conocimientos.
Las Estrategias Gerenciales	La gestión	Para Taylor (1994) es el arte de conocer lo que se quiere efectuar y proceder a hacerlo de la forma adecuada y por el camino más eficiente.



### 11. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023**”, elaborado por Guerra Alegría, María Victoria, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente 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 brindarnos sus observaciones que considere pertinente

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



## 12. Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **LAS HABILIDADES BLANDAS**

El objetivo de esta prueba es evaluar la aplicación de las habilidades blandas al interior de una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de los demás	a) ¿Usted considera que los fiscales y personal administrativo de su despacho se involucran con sus formas de pensar, sentir, sus logros y angustias?	4	4	4	
Orientación de servicio	a) ¿Considera usted que el personal de su despacho fiscal cumple sus funciones por encima de sus responsabilidades personales?	4	4	4	
Desarrollo de los demás	¿Cree usted que en su despacho fiscal se impulsa el crecimiento profesional del personal?	4	4	3	
Esfuerzo	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se esfuerzan día a día para cumplir las metas del despacho fiscal?	4	4	4	
Influencia	¿Usted considera que el jefe de despacho influye en el personal a su cargo para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	
Logro de objetivos	¿Usted considera que en su despacho se alcanzan los objetivos esperados?	4	4	4	
Unión de conocimientos	¿Usted considera que en su despacho fiscal se generan espacios para compartir e	4	4	3	

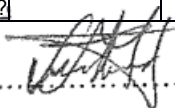


	intercambiar conocimientos, inquietudes o posturas?				
Objetivos en común	¿Cuál considera usted que es el objetivo que tiene su despacho fiscal para con la sociedad?	4	4	4	
Fuerza interior y exterior	¿Considera usted que existe una motivación para comenzar tu labor en el despacho fiscal?	4	4	4	
Determinación	¿Cuándo existe especial dificultad en algún caso o circunstancia, opta por resolverlos directamente o busca alternativas para que otra persona lo resuelva por usted?	4	4	4	

Segunda dimensión: **LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES.**

El objetivo de esta prueba es evaluar la aplicación de las estrategias gerenciales al interior de una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar recursos	¿Cree usted que existe un adecuado plan de acción para alcanzar los objetivos del despacho?	4	4	4	
Fijar políticas	¿Usted considera que la actuación que se maneja en su despacho fiscal es la adecuada?	4	4	4	
Implementar	¿Considera usted que se ha implementado en el despacho fiscal un plan de contingencia para circunstancias de especial dificultad?	4	4	4	
Generar ideas	¿Usted proporciona activamente ideas innovadoras que coadyuven al cumplimiento de las metas del despacho fiscal?	4	4	4	
Superioridad de conocimientos	¿Considera usted que se deben generar espacios para aprovechar los amplios conocimientos del personal fiscal y administrativos?	4	4	4	
Habilidades desarrolladas	¿Cómo deberían potenciarse las habilidades, destrezas y conocimientos del personal del despacho?	4	4	3	
Dirección	¿Considera usted que existe una adecuada dirección en el despacho fiscal para alcanzar las metas planteadas?	4	4	4	
Planificación	¿Cuenta su despacho fiscal con planes estratégicos para el cumplimiento de las metas trazadas?	4	4	4	
Control Organización	¿Considera usted que en su despacho fiscal existe un adecuado control y organización?	4	4	4	



Firma de experto informante

DNI: 41426076



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023**”. 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

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Evelyn Malena Toro Arnez.		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho Penal y Procesal Penal		
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio Público		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Entrevista semiestructurada.
<b>Autora:</b>	Guerra Alegría, María Victoria.
<b>Procedencia:</b>	Mata (2020).
<b>Administración:</b>	Individual.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Primera Fiscalía Corporativa Penal de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre – 3er. Despacho.
<b>Significación:</b>	La entrevista semiestructurada está compuesta por categorías, subcategorías y criterios, las cuales tienen por finalidad realizar preguntas de cuyas respuestas expongan la realidad sobre el criterio abordado.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Las Habilidades Blandas	La empatía	Para Goleman (1998) es la facultad de observar una circunstancia desde el punto de vista del otro y de esa manera apoyarlo a lograr sus objetivos, comprendiendo la realidad desde el enfoque de otra persona, dentro de estas se encuentran elementos característicos, tales como: La comprensión a los demás es la percepción de las formas de pensar y el sentir de las personas e involucrarse activamente por sus angustias (Goleman, 1998).
Las Habilidades Blandas	El Liderazgo	Newstrom (2011) lo conceptualiza como el proceso para determinar y contribuir a los demás para trabajar con vehemencia en sus objetivos trazados. El factor más importante es que un líder contribuye a una persona o varias a identificar cuáles son sus metas y posteriormente los impulsan y apoyan para alcanzarlos.
Las Habilidades Blandas	El trabajo en equipo	Ander-Egg et al. (2001) es el número de personas con variados conocimientos y habilidades que unen sus capacidades para alcanzar los objetivos trazados.
Las Habilidades Blandas	La motivación	Es empleado para descubrir la fuerza que existe en el interior o exterior de un organismo para comenzar y direccionar el comportamiento de éste; es decir, es la fuerza que conlleva a mantener o cambiar la vida de la persona, lo que se evidencia con el logro de objetivos que aumenta la probabilidad de supervivencia en el ámbito social y biológico (Palmero, 1997).
Las Estrategias Gerenciales	Los objetivos organizacionales	son todas aquellas metas que un determinado grupo organizado trata de alcanzar a corto o largo plazo y que te permiten organizar los recursos y fijar las políticas para el cumplimiento de la misma (Ortega, s.f.).
Las Estrategias Gerenciales	Innovación y creatividad	no son sinónimos; la innovación es la implementación de ideas y la creatividad es la generación de ideas (Hernandez et al., 2015).
Las Estrategias Gerenciales	La utilización de talentos	Para definirla debemos entender primero que es el talento, lo que Gagné (2015) lo conceptualiza como el manejo con superioridad de conocimiento y las habilidades desarrolladas sistemáticamente. En esa misma línea, la utilización no es más que el empleo de las personas que poseen una superioridad en habilidades y conocimientos.
Las Estrategias Gerenciales	La gestión	Para Taylor (1994) es el arte de conocer lo que se quiere efectuar y proceder a hacerlo de la forma adecuada y por el camino más eficiente.



### **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023**”, elaborado por Guerra Alegría, María Victoria, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente 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



## 6. Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **LAS HABILIDADES BLANDAS**

El objetivo de esta prueba es evaluar la aplicación de las habilidades blandas al interior de una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de los demás	a) ¿Usted considera que los fiscales y personal administrativo de su despacho se involucran con sus formas de pensar, sentir, sus logros y angustias?	4	4	4	
Orientación de servicio	a) ¿Considera usted que el personal de su despacho fiscal cumple sus funciones por encima de sus responsabilidades personales?	4	4	4	
Desarrollo de los demás	¿Cree usted que en su despacho fiscal se impulsa el crecimiento profesional del personal?	4	4	3	
Esfuerzo	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se esfuerzan día a día para cumplir las metas del despacho fiscal?	4	4	4	
Influencia	¿Usted considera que el jefe de despacho influye en el personal a su cargo para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	
Logro de objetivos	¿Usted considera que en su despacho se alcanzan los objetivos esperados?	4	4	4	
Unión de conocimientos	¿Usted considera que en su despacho fiscal se generan espacios para compartir e	4	4	3	





	intercambiar conocimientos, inquietudes o posturas?				
Objetivos en común	¿Cuál considera usted que es el objetivo que tiene su despacho fiscal para con la sociedad?	4	4	4	
Fuerza interior y exterior	¿Considera usted que existe una motivación para comenzar tu labor en el despacho fiscal?	4	4	4	
Determinación	¿Cuándo existe especial dificultad en algún caso o circunstancia, opta por resolverlos directamente o busca alternativas para que otra persona lo resuelva por usted?	4	4	4	

Segunda dimensión: **LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES.**

El objetivo de esta prueba es evaluar la aplicación de las estrategias gerenciales al interior de una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar recursos	¿Cree usted que existe un adecuado plan de acción para alcanzar los objetivos del despacho?	4	4	4	
Fijar políticas	¿Usted considera que la actuación que se maneja en su despacho fiscal es la adecuada?	4	4	4	
Implementar	¿Considera usted que se ha implementado en el despacho fiscal un plan de contingencia para circunstancias de especial dificultad?	4	4	4	
Generar ideas	¿Usted proporciona activamente ideas innovadoras que coadyuven al cumplimiento de las metas del despacho fiscal?	4	4	4	
Superioridad de conocimientos	¿Considera usted que se deben generar espacios para aprovechar los amplios conocimientos del personal fiscal y administrativos?	4	4	4	
Habilidades desarrolladas	¿Cómo deberían potenciarse las habilidades, destrezas y conocimientos del personal del despacho?	4	4	3	
Dirección	¿Considera usted que existe una adecuada dirección en el despacho fiscal para alcanzar las metas planteadas?	4	4	4	
Planificación	¿Cuenta su despacho fiscal con planes estratégicos para el cumplimiento de las metas trazadas?	4	4	4	
Control Organización	¿Considera usted que en su despacho fiscal existe un adecuado control y organización?	4	4	4	

Firma de experto informante

DNI: 29722828



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023**". 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. Milagros Del Rosario Santibañez Guillen.		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Derecho Penal y Procesal Penal		
Institución donde labora:	Ministerio Público		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 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:	Entrevista semiestructurada.
Autora:	Guerra Alegría, María Victoria.
Procedencia:	Mata (2020).
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	40 minutos.
Ámbito de aplicación:	Primera Fiscalía Corporativa Penal de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre – 3er. Despacho.
Significación:	La entrevista semiestructurada está compuesta por categorías, subcategorías y criterios, las cuales tienen por finalidad realizar preguntas de cuyas respuestas expongan la realidad sobre el criterio abordado.

### 4. Soporte teórico



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Las Habilidades Blandas	La empatía	Para Goleman (1998) es la facultad de observar una circunstancia desde el punto de vista del otro y de esa manera apoyarlo a lograr sus objetivos, comprendiendo la realidad desde el enfoque de otra persona, dentro de estas se encuentran elementos característicos, tales como: La comprensión a los demás es la percepción de las formas de pensar y el sentir de las personas e involucrarse activamente por sus angustias (Goleman, 1998).
Las Habilidades Blandas	El Liderazgo	Newstrom (2011) lo conceptualiza como el proceso para determinar y contribuir a los demás para trabajar con vehemencia en sus objetivos trazados. El factor más importante es que un líder contribuye a una persona o varias a identificar cuáles son sus metas y posteriormente los impulsan y apoyan para alcanzarlos.
Las Habilidades Blandas	El trabajo en equipo	Ander-Egg et al. (2001) es el número de personas con variados conocimientos y habilidades que unen sus capacidades para alcanzar los objetivos trazados.
Las Habilidades Blandas	La motivación	Es empleado para descubrir la fuerza que existe en el interior o exterior de un organismo para comenzar y direccionar el comportamiento de éste; es decir, es la fuerza que conlleva a mantener o cambiar la vida de la persona, lo que se evidencia con el logro de objetivos que aumenta la probabilidad de supervivencia en el ámbito social y biológico (Palmero, 1997).
Las Estrategias Gerenciales	Los objetivos organizacionales	son todas aquellas metas que un determinado grupo organizado trata de alcanzar a corto o largo plazo y que te permiten organizar los recursos y fijar las políticas para el cumplimiento de la misma (Ortega, s.f.).
Las Estrategias Gerenciales	Innovación y creatividad	no son sinónimos; la innovación es la implementación de ideas y la creatividad es la generación de ideas (Hernandez et al., 2015).
Las Estrategias Gerenciales	La utilización de talentos	Para definirla debemos entender primero que es el talento, lo que Gagné (2015) lo conceptualiza como el manejo con superioridad de conocimiento y las habilidades desarrolladas sistemáticamente. En esa misma línea, la utilización no es más que el empleo de las personas que poseen una superioridad en habilidades y conocimientos.
Las Estrategias Gerenciales	La gestión	Para Taylor (1994) es el arte de conocer lo que se quiere efectuar y proceder a hacerlo de la forma adecuada y por el camino más eficiente.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Las Habilidades Blandas en el desarrollo de las Estrategias Gerenciales en una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro, 2023**”, elaborado por Guerra Alegría, María Victoria, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente 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



## 6. Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **LAS HABILIDADES BLANDAS**

El objetivo de esta prueba es evaluar la aplicación de las habilidades blandas al interior de una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de los demás	a) ¿Usted considera que los fiscales y personal administrativo de su despacho se involucran con sus formas de pensar, sentir, sus logros y angustias?	4	4	4	
Orientación de servicio	a) ¿Considera usted que el personal de su despacho fiscal cumple sus funciones por encima de sus responsabilidades personales?	4	4	4	
Desarrollo de los demás	¿Cree usted que en su despacho fiscal se impulsa el crecimiento profesional del personal?	4	4	3	
Esfuerzo	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo se esfuerzan día a día para cumplir las metas del despacho fiscal?	4	4	4	
Influencia	¿Usted considera que el jefe de despacho influye en el personal a su cargo para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	
Logro de objetivos	¿Usted considera que en su despacho se alcanzan los objetivos esperados?	4	4	4	
Unión de conocimientos	¿Usted considera que en su despacho fiscal se generan espacios para compartir e	4	4	3	



	intercambiar conocimientos, inquietudes o posturas?				
Objetivos en común	¿Cuál considera usted que es el objetivo que tiene su despacho fiscal para con la sociedad?	4	4	4	
Fuerza interior y exterior	¿Considera usted que existe una motivación para comenzar tu labor en el despacho fiscal?	4	4	4	
Determinación	¿Cuándo existe especial dificultad en algún caso o circunstancia, opta por resolverlos directamente o busca alternativas para que otra persona lo resuelva por usted?	4	4	4	

Segunda dimensión: **LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES.**

El objetivo de esta prueba es evaluar la aplicación de las estrategias gerenciales al interior de una Fiscalía Corporativa Penal de Lima Centro.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar recursos	¿Cree usted que existe un adecuado plan de acción para alcanzar los objetivos del despacho?	4	4	4	
Fijar políticas	¿Usted considera que la actuación que se maneja en su despacho fiscal es la adecuada?	4	4	4	
Implementar	¿Considera usted que se ha implementado en el despacho fiscal un plan de contingencia para circunstancias de especial dificultad?	4	4	4	
Generar ideas	¿Usted proporciona activamente ideas innovadoras que coadyuven al cumplimiento de las metas del despacho fiscal?	4	4	4	
Superioridad de conocimientos	¿Considera usted que se deben generar espacios para aprovechar los amplios conocimientos del personal fiscal y administrativos?	4	4	4	
Habilidades desarrolladas	¿Cómo deberían potenciarse las habilidades, destrezas y conocimientos del personal del despacho?	4	4	3	
Dirección	¿Considera usted que existe una adecuada dirección en el despacho fiscal para alcanzar las metas planteadas?	4	4	4	
Planificación	¿Cuenta su despacho fiscal con planes estratégicos para el cumplimiento de las metas trazadas?	4	4	4	
Control Organización	¿Considera usted que en su despacho fiscal existe un adecuado control y organización?	4	4	4	

*Dee S.S.*

Firma de experto informante

DNI: 00107577

## POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 30 de mayo del 2023

**Señor (a):**

Dr. Hamilton Castro Trigoso.

**Fiscal Superior Gestor:**

**FISCALIA PENAL CORPORATIVA DE MAGDALENA DEL MAR, SAN MIGUEL Y PUEBLO LIBRE.**

**Nº de Carta** : 097 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 30 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **GUERRA ALEGRIA, MARIA VICTORIA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES EN UNA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA DE LIMA CENTRO, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"  
FISCALÍA SUPERIOR GESTORA DE LA  
PRIMERA FISCALÍA PENAL CORPORATIVA DE MAGDALENA DEL MAR,  
SAN MIGUEL Y PUEBLO LIBRE  
TERCER DESPACHO

San Miguel, 02 de junio de 2023.

Sra.

**DRA. CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR.**  
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Ate.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo dar respuesta a su solicitud de otorgamiento de autorización para el trabajo de investigación titulado: "Las habilidades blandas en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Penal Corporativa de Lima Centro, 2023".

Al respecto, se **OTORGA LA AUTORIZACIÓN** para realizar la investigación de "*Las habilidades blandas en el desarrollo de las estrategias gerenciales en una Fiscalía Penal Corporativa de Lima Centro, 2023*" cuyo escenario de estudio es el personal fiscal y administrativo del 3er. Despacho de la 1° Fiscalía Penal Corporativa de Magdalena del Mar, San Miguel y Pueblo Libre.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente