



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de
una unidad ejecutora en la Región Lambayeque

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

AUTORA:

Vasquez Revilla, Katherin Isaura Isabel (orcid.org/0000-0001-7530-1367)

ASESORES:

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (orcid.org/0000-0002-2599-2558)

Dr. Chero Zurita, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-3995-4226)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Para mis padres Ricardo y Olga y mis hermanos Karol, Augusto y Luis, por su comprensión y ayuda en momentos buenos y malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio.

Para mi compañero y pareja Luis. Por su paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza, por su amor, por ser tal y como es. Es la persona que más directamente ha sufrido las consecuencias del trabajo realizado. Realmente él me llena por dentro para conseguir un equilibrio que me permita dar el máximo de mí. Nunca le podré estar suficientemente agradecida.

Para mi pequeña, Siara. Su llegada ha coincidido con el final de la Tesis. Ella es lo mejor que me ha pasado, y ha venido a este mundo para darme fortaleza para culminar mi tesis. Es sin duda mi referencia para el presente y para el futuro.

Katherin Isaura Isabel

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

Agradezco a mi familia que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos

Al Dr. Erick Carlo. Sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia esta tesis no lo hubiese logrado tan fácil. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no salían de mi pensamiento las ideas para escribir lo que hoy he logrado. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesitábamos; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | iv |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | v |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 14 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN..... | 24 |
| VI. CONCLUSIONES | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 31 |
| REFERENCIAS..... | 31 |
| ANEXOS..... | 41 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1: Nivel de estrategias gerenciales..... | 19 |
| Gráfico 2: Nivel de desempeño laboral..... | 20 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Pruebas de normalidad | 21 |
| Tabla 2: Relación entre estrategias gerenciales y desempeño laboral..... | 22 |
| Tabla 3: Relación entre estrategias de enlace y desempeño laboral | 23 |
| Tabla 4: Relación entre estrategias de delegación y desempeño laboral..... | 24 |
| Tabla 5: Relación entre estrategias de gestión y desempeño laboral | 25 |
| Tabla 6: Relación entre estrategias de control y desempeño laboral | 26 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo; determinar la relación que existe entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque. La cual se trabajó mediante un enfoque de aspecto cuantitativo, con tipo no experimental y diseño correlacional de corte transversal. Para ello se contó con una muestra considerando un total de 50 trabajadores de una unidad ejecutora, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, lo cual nos llevó a obtener los siguientes resultados; para la variable estrategias gerencial se observa un nivel medio de 60.1%, y para la variable desempeño laboral se observa un nivel medio de 31.35% respectivamente, así también se evidenció una correlación entre las dimensiones arrojando como indicador de significancia del ,000 y al ser menor del indicador ,05 aceptando de esta manera las hipótesis específicas planteadas en el estudio. Es por ello que la investigación obtuvo la siguiente conclusión; se afirmó que existe una relación entre las estrategias gerenciales y desempeño laboral, obteniendo como indicador de significancia un ,000 por ser menor a 0,05 se pasa a rechazar la hipótesis nula, aceptado de esta manera la hipótesis general de la investigación.

Palabras clave: Estrategias gerenciales, desempeño laboral, ejecutora.

Abstract

The objective of this research work is; to determine the relationship that exists between management strategies and the work performance of the collaborators of an executing unit in the Lambayeque 2023 region. Which was worked through a quantitative aspect approach, with a non-experiment type and a cross-sectional correlational design. For this, a sample was considered a total of 50 workers from an executing unit, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, which led us to obtain the following results; For the managerial strategies variable, an average level of 60.1% is observed, and for the labor performance variable, an average level of 31.35% is observed respectively, in the same way a correlation was evidenced between the dimensions, yielding as a significance indicator of ,000 and at be less than the indicator .05, thus accepting the specific hypotheses raised in the study. That is why the investigation obtained the following conclusion; It was affirmed that there is a relationship between managerial strategies and job performance, obtaining a significance indicator of 0.000c for being less than 0.05, the null hypothesis is rejected, thus accepting the general hypothesis of the investigation.

Keywords: Strategies management, performance labor, executor.

I. INTRODUCCIÓN

Ante la creciente competencia en el mundo organizacional, la facilidad de adaptación al entorno se convierte en un factor decisivo en el éxito de una organización. Hoy en día, las capacidades son más exigentes en todos los entornos, es por ello que las organizaciones se ven obligadas a utilizar las estrategias gerenciales, de tal forma que estas son una pieza fundamental para el desarrollo y gestión de manera eficiente, cuya finalidad es solucionar y anticiparse a los conflictos que se pueden dar en el ambiente laboral. El análisis del desempeño laboral en el sector colaborativo continua como un área de exploración, puesto que Urgilés et al. (2019) evalúan la motivación laboral, las estrategias gerenciales y las oportunidades que brindan las organizaciones para el crecimiento de los empleados. Es el desempeño, la función de los colaboradores y el desarrollo de sus tareas principales lo que los motiva a funcionar dentro del contexto de trabajo específico de dicha actividad, dándole acceso a demostrar sus competencia y estrategias gerenciales, así como lo indica (Rionda & Mares, 2020).

En los países Latinoamericanos al año 2020 las estrategias gerenciales se han identificado como una herramienta importante influyente en el personal de la organización, pero tras el impacto de la crisis sanitaria del Covid-19, esta situación se convierte en la única manera de mantener a la empresa de pie. Ante esto, el índice que refleja la CEPAL estima una pérdida del 10,3% de las horas, equivalente a 25 millones de puestos de trabajo (Weller, 2020). Además, con un desempleo laboral del 10,6% a fines de 2020, equivalente a 30,1 millones de personas despedidas, el trabajo se convierte así en una necesidad además de la motivación (Saavedra & Delgado, 2020). Las estrategias y dinámicas de gobernanza internacional han cambiado en los últimos años (Arrascue et al., 2021).

Las estrategias gerenciales son un desafío por lo que los colaboradores tienen que asumir ese compromiso además de obtener alta calidad y calificado talento, el cual permite alcanzar el propósito de la organización (Foncesa, 2022). Por lo tanto, ante una competencia cada vez más feroz en el entorno empresarial e institucional, saber adaptarse al entorno se convierte en un factor decisivo de éxito de la organización. Tal demanda del mercado como la globalización económica lógicamente ha afectado el devenir de las empresas en todos los

sectores y aspectos, trayendo consigo desafíos y oportunidades de competitividad, estimulando el desarrollo de estrategias para mantenerse en el mercado, revisando objetivos, medios utilizados, métodos financieros, operaciones y organizaciones, en la administración de empresas (García et al., 2022).

En el Perú, tal como lo indicó Garriguez (2022) los números en temas de diversidad, equidad e inclusión siguen siendo deprimentes por que la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 25%, una de las más altas de América Latina. En este sentido, las empresas deben esforzarse en reclutar y calificar para los puestos con base en criterios objetivos esto quiere decir, antigüedad en la empresa, nivel académico, profesionalismo para cerrar la brecha de género. Así mismo indico también que la nueva generación se caracteriza por ser autodidacta y creativa, inspirada por la información ilimitada a la que tiene acceso, el pensamiento crítico, la búsqueda de conexiones rápidas y eficientes en la comunicación y la capacidad de colaborar y trabajar en equipo.

Por ello Guevara (2023) manifiesta que hoy en día las empresas poseen diferente filosofía de trabajo, esto quiere decir que se preocupan mucho por desempeño laboral a través de programas de trabajo, para de esta manera mejorar las diversas situaciones que se presentan, la globalización económica lógicamente ha afectado este evento a las organizaciones, en todos los sectores y dimensiones, generan desafíos y oportunidades de competencia que estimulan el desarrollo de estrategias para permanecer en el mercado, revisar los objetivos, los medios utilizados, los métodos financieros, operativos y organizacionales, en la gestión institucional. Sin embargo, existen otras empresas que centran gran parte de su preocupación en no infringir la ley que ampara a los trabajadores, y descuidan el cómo se sienten los mismos es decir la forma en cómo se desempeñan, es aquí donde se muestra la baja productividad, renuncias, donde los colaboradores buscan seguridad y estabilidad laboral.

Actualmente la unidad ejecutora no cuenta con independencia para toma de decisiones, los diversos programas presupuestales y proyectos de inversión no son suficientes para atender las diversas necesidades que se tiene en la población, debido a la poca comunicación existente entre el líder y los colaboradores los cuales interfieren en el desempeño de los mismos, tales como rotación de puestos,

estrés laboral, falta de concentración, a su vez cada colaborador es responsable de más de una actividad. Por lo tanto, deben ser más ágiles, flexibles e innovadores para responder rápidamente a tales demandas del mercado. Además de conflictos entre diversas áreas para coordinar ciertas actividades. Lo mencionado anteriormente da lugar a resolver el problema de investigación que se sitúa en la actual gestión, debido a las insatisfacciones y conflictos que dificultan y son obstáculos en la atención de los servicios públicos que brindan los colaboradores, a lo cual se busca resolver la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque?

Esta investigación servirá de base para la elaboración de estrategias gerenciales, para lograr mejorar el desempeño de la gestión en cuanto a los colaboradores públicos. Con las estrategias gerenciales se busca; rendir mejor en las diversas gestiones orientadas a cumplir las metas de gestión pública, por medio del desempeño de la planificación estratégica para el buen manejo de los recursos y cumplir con los objetivos trazados por la unidad ejecutora. Por lo tanto se proyecta el siguiente objetivo general; determinar la relación que existe entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque 2023, de los cuales se desglosa los siguientes objetivos específicos, a) diagnosticar el nivel de las estrategias gerenciales de una unidad ejecutora en la región Lambayeque 2023, b) identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque, c) establecer la relación entre las dimensiones de las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque.

Tomando en consideración los objetivos propuestos para esta investigación se desarrolla la siguiente hipótesis general H1: Existe relación entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque 2023. Así como también se plantea la hipótesis nula. H0: no existe relación entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del siguiente capítulo es fundamental resaltar algunos trabajos previos desde el ámbito internacional, nacional y local lo cual servirá para fundamentar en el capítulo de la discusión.

Desde el ámbito internacional, para Cedeño et al. (2019) tuvo como finalidad de analizar el impacto de las estrategias de gestión en el normal funcionamiento de la empresa. La investigación se desarrolló bajo métodos cualitativos, documentados y descriptivos, utilizando pautas de entrevista estructurada, utilizando como herramienta la verificación por expertos. Los resultados indicaron que las partes más importantes de una buena administración están relacionadas con estrategias basadas en la experiencia de los gerentes, el compromiso con los estándares de calidad y la innovación continua en la empresa. Es probable que estos datos sirvan como punto de partida para estudios futuros que permitan a los gerentes tomar decisiones acertadas.

De igual manera, presentamos a Argüelles et al. (2020) en México, su estudio fue medir variables de desempeño y satisfacción laboral. Estudio no experimental, transversal y descriptivo en 84 trabajadores de 20 MIPYMES (micro, pequeñas y medianas empresas) turísticas del estado de Campeche, 31 Negociación de proyectos, utilizando 2 personas y herramientas. Los resultados obtenidos indicaron que 3 elementos de satisfacción fueron dominantes: el entorno físico, la relación superior/subordinado y el trabajo en general, y se infirió que incidieron positivamente en el desempeño al obtener una puntuación cercana a 4 (puntuación total) de 5, en la evaluación de todos los aspectos de, a saber: objetivos y resultados, comportamientos, capacidades, necesidades y riesgos. Con esto, se brinda un importante elemento de decisión, con el desempeño podrá escalar el nivel óptimo de crecimiento de dichas MiPymes en el rango donde prevalece y aumenta la satisfacción.

Así mismo, para Zambrano & Meléndez (2021) realizaron un estudio cualitativo y descriptivo orientado a analizar las estrategias de gestión en el Ecuador. Para lograr esto, los investigadores utilizaron la observación directa y entrevistas en profundidad con actores clave en el campo, incluido el presidente de la asociación de empresarios del Ecuador, así como investigadores expertos y

consultores empresariales. El estudio utilizó un enfoque inductivo con intencionalidad heurística, y los investigadores interpretaron los descriptores de gestión resultantes. El estudio se apoyó en la teoría fundamentada e incorporó sugerencias externas en su estrategia analítica. Cuyas conclusiones presentadas incluyen la necesidad de incorporar el proceso global de creación de nuevos mercados, y el diseño de estrategias de gestión basadas en modelos autónomos de gestión empresarial, y la viabilidad de aplicar descriptores emergentes para facilitar la creación de nuevos mercados.

Con respecto a investigaciones desde el ámbito nacional, tenemos a Peña & Villón (2018) el cual analizaron el impacto de la motivación en el talento e identificar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. El estudio se desarrolló con base en un enfoque hermenéutico, a través de una revisión bibliográfica de la literatura, se pueden obtener referencias teóricas, criterios básicos y pertinentes de motivación para el trabajo, de modo que la adquisición, identificación y descripción de datos contribuyan al análisis, logro de los objetivos declarados, los resultados obtenidos son que los empleados motivados brindarán un mejor desempeño a la empresa, tendrán sentido de pertenencia, serán leales a su trabajo, reflejando así los intereses de la empresa y de los empleados, y concluirán que el comportamiento de los empleados depende de la organización para satisfacer sus necesidades.

Seguidamente, para García et al. (2022) en Venezuela se propusieron analizar cuyas estrategias gerenciales son utilizadas por empresas contratistas del mismo sector, para ello aplicaron la metodología desde un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, haciendo uso de una muestra de 35 empresas contratistas, aplicando a la vez el instrumento del cuestionario, obteniendo como resultados; que las estrategias de gerencia están definidas por las estrategias financieras. En cuanto a la estrategia de operación, se resaltó la relacionada con la construcción de casas unifamiliares, centros comerciales, carreteras, tecnología y la asignación de recursos. Estas son denominadas como estrategias de cooperación, asociaciones estratégicas, desarrollo tecnológico y creación de capacidades. Por ende, se puede concluir que las estrategias

financieras, de operación y de cooperación son comunes y contribuyen al éxito de las compañías.

Desde el ámbito nacional, para Reyes (2018) su labor de investigación se desarrolló en Lima - Callao, su objetivo fue evaluar la relación existente entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del Hospital, para lo cual se reclutó a una población de 320 personas y se seleccionó a 175 de ellas como muestra. Se llevó a cabo a través de un método no experimental, descriptivo y correlacional donde se empleó una base de datos obtenida a través de dos instrumentos estandarizados: el Alcon's Managerial Skills Assessment (2014) & the Refulio's Labor Performance Assessment (2011), ambos tuvieron confiabilidades altas. Los resultados indicaron que los porcentajes de habilidades gerenciales y desempeño laboral fueron, respectivamente, de 63.3% y 68.4%. El resultado indica la existe relación alta y significativa entre las variables del estudio con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,77 que es significativo al 0,00.

De igual manera, Saavedra & Delgado (2020) se enfocaron en analizar la satisfacción laboral en el ámbito de la administración, utilizando un diseño no experimental descriptivo cuyo enfoque fue cuantitativo, para ello utilizaron una revisión sistemática de 11 artículos científicos nacionales e internacionales sobre administración y satisfacción laboral, el cual sirvió de base para la recopilación de datos a través de fichas de registro de datos. El estudio encontró que la satisfacción laboral en la gestión está determinada por varios factores, como los salarios, el entorno laboral y la calidad del liderazgo, y los empleados en este campo a menudo expresan su insatisfacción en estas áreas.

Así mismo, Rodríguez (2021) en su estudio se propuso desarrollar un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora del Distrito Policial 003 Piura en el 2021. Su función es analizar el efecto de la motivación en el talento y determinar los factores que tienen mayor influencia en el desempeño laboral. El proyecto se basó en un análisis de texto, que se apoyó en una revisión de la literatura. Teorías, fundamentos y criterios de motivación laboral que sean relevantes para recolectar, identificar y describir los datos, de esta manera se facilitará el análisis y se alcanzarán los objetivos. Admitió que no se habían reclutado la cantidad suficiente de individuos para conformar su personal.

Los investigadores llegaron a la conclusión de que las obligaciones y deberes de los puestos, las condiciones de seguridad e higiene o no estaban claramente definidas o no eran consistentes, no había trabajo en equipo, no había compañerismo y los equipos asignados no eran empleados apropiadamente o no estaban cuidados. En el campo de las capacidades, incrementar y especificar la capacidad de los gerentes.

Así también, para Chirino & Piña (2022) el objetivo general del estudio es proponer estrategias organizacionales buscando la mejoría del desempeño laboral del personal del departamento académico administrativo de la universidad Politécnica. La investigación adopta un diseño no experimental, tipo campo, nivel descriptivo y correlacional, también adopta tecnología de encuesta, la herramienta es encuesta cuestionario, se consulta a tres expertos durante la verificación, en cuanto a la confiabilidad, el coeficiente alfa de Cronbach es aceptable, y el valor del coeficiente es 0,790, lo que indica que la herramienta de mayor fiabilidad.

De igual forma, León (2023) realizó una investigación en San Juan de Lurigancho, Lima, cuyo propósito fue examinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral durante la pandemia de COVID-19, el procedimiento fue descriptivo, correlacional y no experimental, además de ser de tipo transversal. Los resultados indicaron que la relación entre las variables era positiva y de gran magnitud, arrojó rho de Spearman = (9.24) y fue significativa mayor a (0,05), por lo que se rechazó la hipótesis original, es decir, que había un predominio de las habilidades gerenciales de nivel bajo en el 52 % y de la falta de desempeño en el 49 %. Como consecuencia, se observó una correlación positiva entre ambas variables.

Desde el ámbito local, Alberca & Angulo (2019) en su investigación desarrollada en la ciudad de Chiclayo cuyo objetivo fue averiguar cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral de los empleados. El propósito de esto fue averiguar cuán comprometidos estaban los empleados de la sección de ventas de la compañía y cómo esto afectaba su desempeño. Se empleó un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance relacional, para llevar a cabo un estudio cuantitativo. Se empleó la encuesta como método y el cuestionario como instrumento. Como resultado, se encontró una relación débil pero positiva entre la

motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, su coeficiente fue de .372 ($p < .026$).

Por otra parte, Vega et al. (2021) , en su estudio se enfocó en la relación entre los factores y la administración, la investigación fue cuantitativa y de diseño transversal con 150 participantes, el instrumento fue el cuestionario, este fue aprobado por los expertos y su confiabilidad fue de 0.98%, a través del coeficiente Alpha de Crombach. Como resultado, se descubrió que, en contraste con la hipótesis general, no hubo una relación estadísticamente significativa entre la variable determinantes y la cantidad de impuestos prediales recaudados. El valor de significancia fue menor a 0,05. Se determinó que la trascendencia de los factores sociales, culturales y económicos en el cobro del impuesto predial de la municipalidad de Chiclayo, en el año 2020, fue significativa.

Así como, Fuentes (2020) llevó a cabo una investigación en Chiclayo, Perú - Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, cuya finalidad fue evaluar la efectividad de las teorías que se emplean para sustentar las dimensiones y la noción del objeto de estudio. Después de que se evaluara el instrumento, se descubrió que la media más baja dentro del clima organizacional se encontraba en la dimensión de potencial humano, en la que se resaltó que el indicador de innovación y recompensa tenía la media más baja. Conclusión: La implementación de las sugerencias mencionadas conducirá a un ambiente laboral más agradable entre los trabajadores de la salud, lo que fomentará la participación de los miembros y la creación de sistemas de recompensa que estimulen el desarrollo de las actividades propuestas.

De forma similar, Pérez (2021) en su trabajo desarrollado en Pimentel, se propuso identificar el nivel de relación entre gerencia y el liderazgo satisfacción laboral de los miembros de una unidad ejecutora; para ello se trabajó de manera cuántica, utilizando un diseño no experimental, el tipo de diseño fue el transaccional, el nivel de investigación se llevó a cabo en correlación, la población y la muestra fueron 19 personas que trabajaban en la organización, la forma de recopilar información se dio mediante la encuesta, mientras que el instrumento fue un cuestionario. Se descubrió que el coeficiente de correlación fue de (0,69) por lo que es posible concluir que la variable independiente está relacionada con la dependiente, puesto que ambas tienen un incremento.

De igual forma, García (2022) desarrollo su investigación en la municipalidad provincial de Chiclayo - Lambayeque; donde su objetivo evaluar el tipo de liderazgo gerencial que se ejerce en la institución, así como su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de esta área. Para llevar a cabo esto, se ha empleado software de análisis estadístico que incorpora componentes de computación. Los resultados indicaron que había una media, tanto en la forma de gerenciar como en el desempeño laboral, lo que impedía que la gerencia de esta área cumpliera con sus objetivos institucionales. La correlación entre las variables Liderazgo Gerencial y Desempeño es significativa. El número 0.01 (0.1698) esto significa que existe una relación directa entre las variables estudiadas.

Para una mejor interpretación y análisis del trabajo de investigación conceptualizamos la variable estrategias gerenciales; Por lo que; para Durán et al.(2019) piensan que hoy en día, todas las organizaciones, han necesitado modificar su entorno de trabajo, comenzando por una evaluación de su misión. A través de procesos y mecanismos, se deben desarrollar estrategias para brindar bienestar a los empleados y así lograr los objetivos propuestos tal como lo indica Mendivel (2020). La importancia de diagnosticar el desempeño laboral comienza con una buena gestión que pueda tener la organización, luego conocer el desempeño de los empleados, evaluar y analizar el nivel de desempeño, la importancia de la eficiencia y eficacia en el trabajo de los colaboradores (Miguel, 2022).

De la misma forma para Aquino (2018) las estrategias de gerencia basadas en modelos que integren las políticas y objetivos propuestos por las organizaciones, así como la visión y misión propuesta por cada empresa. En este sentido, hay que tener en cuenta que el éxito de cualquier organización depende de las estrategias que apliquen dentro de ella y de ello dependerá también la eficacia de supervivencia en su entorno. Es importante indicar los tipos de estrategias gerenciales que juegan un papel muy importante en la organización, y, por lo tanto, es importante considerar las partes principales de este proceso, que se deben aplicar al gerente de la instalación para verificar si cumplen o no con los requisitos. Completamente logrado; A este respecto Abesada & Almuiñas (2021) señalan los tipos de estrategia gerenciales que se exponen a continuación; Estrategias de enlace; según Barreda (2019), considera necesario crear un plan de acción previamente

desarrollado, revisarlo continuamente e implementarlo periódicamente con la participación activa de los miembros y organizaciones relevantes para dar seguimiento a las estrategias mencionadas, por lo que enfatiza que la unidad educativa no puede separarse de las demás organizaciones o distanciarse de la sociedad.

Se tiene también a las estrategias de delegación; Romero et al. (2019) buscar diferentes vínculos para mejorar las relaciones que marcan la personalidad y el compromiso de las instituciones desarrolladas por los propios miembros, de la misma manera que busca como coordinación integral de los servidores y de la comunidad para involucrarlos en las actividades establecidas con miras a mejorar el campo de esta área; En esta parte del proceso, la comunicación debe manejarse a un alto nivel para obtener los resultados deseados, de modo que se puedan conocer las debilidades y fortalezas para poder realizar una adecuada planificación y coordinación.

Por otro lado, Checa et al. (2020) considera a cada organización como un colaborador que tiene acceso a la información y recursos, además de los cuales la empresa cuenta, por lo que al tomar decisiones le será de ayuda para alcanzar metas y también asumir responsabilidades. De esta manera, demuestra que el gerente tiene un papel importante en encontrar el equilibrio adecuado entre los miembros del equipo, en especial con los líderes, y que, en estas etapas, el gerente tiene un rol importante para encontrar el camino correcto. En el rubro de la gestión estatal, se busca que los líderes y gerentes tengan la gestión por competencias (Collazos & Fernández, 2019) para lograr una estabilidad política (Fernández-Altamirano et al., 2023) y optimizar la organización. Por ello Díaz & Loli (2019) quien indica que al permitir que los integrantes participen y practiquen sus pensamientos. Aprovechando su iniciativa y enseñándoles a delegar, para que puedan tomar decisiones importantes.

Por ultimo las estrategias de gestión; la principal función que cumple un gerente en educación es hacer lo mejor en cuanto a la enseñanza y sus procesos, es decir que cada vez que el nivel de calidad del aprendizaje, en cualquier forma entre sistemas, orgánicos, continuos y estructurados, se eleve en este proceso de educación, especialmente en la gestión, porque este es el lugar adecuado donde

se pueden obtener los recursos materiales y humanos para lograr metas predeterminadas y planificadas a tiempo, por lo que todas las estrategias de gestión futuras ya han sido implementadas (Fulgúrele et al., 2023).

Mientras que, Cedeño et al. (2019) señalaron que los directores, incluidos los gerentes, supervisores y coordinadores, deben ser agentes que mejoren la relación que puede existir entre colaboradores de la institución, generando un buen proceso de integración; A través de estrategias de control interactiva que aborden problemas que puedan ser presentados, comprendiendo los aspectos positivos y negativos, e incluyan problemas ambientales en el ámbito socio-cultural; De manera similar, explica que la inclusión incluye la participación directa y continua de los servidores públicos

Así mismo, Agudelo (2019) sostiene que esa es la tarea de monitorear, apoyándose en un grupo de directivos de alto nivel organizacional, para que cuando ese grupo no esté en contacto, siga existiendo esa fluidez y confianza en que las cosas se hacen bien, es decir, que las actividades realizadas seguir esforzándonos por mejorar la empresa; estas estrategias de gestión a este nivel deben ser vistas como una base especializada del proceso y, por tanto, no deben improvisarse, si no se planifican con los recursos humanos disponibles y con su buen conocimiento y trato cálido, pueden mejorar el proceso que tiene.

De acuerdo a Barreda (2019) la planeación estratégica es la primera parte donde el gerente planea de manera anticipada y efectiva el proyecto empresarial, participa oportunamente en la elaboración del FODA, con la ayuda de otros docentes, confirma lo inicialmente realizado a través del diagnóstico y documentación donde se encuentran las operaciones futuras. Será manejable, disponible para el público en general. Abesada & Almuiñas (2019) establece que las organizaciones estratégicas se crean para lograr objetivos. Desde esta perspectiva, esta estrategia nos permite analizar con claridad diversas propuestas y esclarecer los objetivos de la gestión educativa, y también nos permite comprender la importancia del nuevo trabajo y el cambio en diversas áreas de la actividad humana.

En cuanto a González et al. (2019) resaltando que estos son los últimos procesos internos de la etapa de la estrategia de gestión, y es aquí donde se valora

el producto final, después de haber hecho lo que se pretende, previo a esto se realizó esta medición de resultados en términos cualitativos y cuantitativos y se corrigieron todas las falencias, mejorando para atribuir las acciones tomadas. Por ello con respecto a la variable desempeño laboral Robbins et al. (2019) indica que el desempeño es hacer el trabajo es la forma correcta, de realizar los trabajos de manera eficiente, brindar lo mejor y sobre todo la satisfacción del usuario, siendo este el elemento más importante para toda organización, este no es nada nuevo en ninguna organización, puesto que los empleados ya están conectados con sus trabajos y dónde realizan el mismo. Chiavenato (2020) afirma que es una etapa en la que se puede evaluar el desempeño de un empleado mientras realiza sus tareas o funciones cotidianas. Ayuda a evaluar brechas que limitan el logro de las metas laborales, responsabilidades y actividades diarias.

García (2018) la importancia de diagnosticar el desempeño laboral comienza con una buena gestión que pueda tener la organización, luego conocer el desempeño de los empleados, luego evaluar y analizar el nivel de desempeño. El logro de los objetivos asegura que los ejecutivos de alto nivel estén equipados para tomar decisiones óptimas para la organización, con cada esfuerzo contribuye a la realización de la misión y visión establecidas. Sin embargo, si resulta evidente que no se han logrado los resultados deseados, nos incumbe tomar medidas destinadas a mejorar la organización.

Chiavenato (2020) Según su libro sobre el comportamiento organizacional, argumenta que el desempeño laboral se puede atribuir a cuatro dimensiones distintas. Estas dimensiones incluyen la productividad laboral, que sirve como indicador de los niveles de producción dentro de un marco de tiempo específico. La eficacia y la eficiencia son indicadores clave dentro de esta dimensión. Otra dimensión es la orientación a resultados, que enfatiza la importancia de alentar a los empleados a priorizar sus objetivos y reconocer la importancia de sus roles individuales dentro de la organización. La cooperación entre los miembros del equipo es fundamental, se crea sinergia y un esfuerzo compartido hacia un objetivo común. Para Ynga et al. (2020) el nivel de participación de los trabajadores en el logro de las metas es el indicador clave del éxito, y es fundamental lograr que cada colaborador se involucre plenamente en el desarrollo de sus tareas.

La Adaptación también es considerada como sabemos adaptarnos a diferentes entornos a diferentes ritmos. Es importante la Comunicación; refiere a la capacidad para expresar las ideas de manera efectiva, ya sea individualmente o grupal, así como también la Iniciativa; cualidad o intención para invertir activamente conocimientos; conocimiento: entendido como un conjunto de información o hechos adquiridos a través de la experiencia; Significa el grado de adquisición de capacidades, habilidades, conocimientos prácticos y experiencia relevante para el puesto, Desarrollo de la Virtud o Talento: La capacidad de implementar las habilidades, competencias y destrezas del equipo o de los miembros del equipo, planificar de manera efectiva las tareas de desarrollo y relacionar las situaciones actuales y futuras (Flores, 2018). Con respecto a las relaciones interpersonales: crean amistades, respetan siempre su forma de vida, religión, cultura, costumbres, etnia, etc., tratan al hombre como un ser sociedad. Y tiene como indicadores: Relaciones interpersonales: crean amistades, respetan siempre su forma de vida, religión, cultura, costumbres, etnia, etc., tratan al hombre como un ser sociedad. Y tiene como indicadores; Resolución de conflictos: Está relacionado con las personas, y en muchos casos es ineludible. área de recursos humanos; para resolver un conflicto laboral, es necesario conocer el motivo del conflicto, que puede involucrar a individuos, grupos u organizaciones. Comunicación Afectiva: cuyo objetivo de llegar a un acuerdo o lograr una meta, y también es el proceso de transmitir información para ayudar a resolver conflictos (Chiavenato, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica, la cual estuvo direccionada a un conocimiento más concreto mediante la perspicacia de los aspectos esenciales de cada uno de los fenómenos, cuyos hechos observables o los temas relacionados a cada ente (CONYTEC, 2018). Con enfoque cuantitativo (Fernández & Vela, 2021). Por consiguiente, fue de no experimental, dado que no se pasó a modificar de manera intencional la variable independiente para lograr observar su efecto sobre otras variables (Hernández et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Por consiguiente, fue no experimental, dado que no se pasó a modificar de manera intencional la variable independiente para lograr observar su efecto sobre otras variables .

Así mismo la investigación fue de tipo Correlacional - transversal, puesto que; se describieron las variables y analizó su incidencia dentro de un contexto determinado e identificado (Hernández et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Estrategias gerenciales

Definición conceptual

De acuerdo a Durán et al. (2019) manifestó que hoy en día todo tipo de organizaciones, sin duda han recurrido a la necesidad de cambiar su entorno de trabajo, comenzando primero por una evaluación de su misión empresarial.

Definición operacional

La variable se midió a través de sus 4 dimensiones, las cuales fueron analizadas mediante una escala ordinal, de igual manera se utilizó la escala de Likert.

Indicadores

Se tomó en cuenta a los siguientes indicadores; plan de acción, participación actividad, seguimiento, unidad activa, la comunicación, resultados, planificación, también se tomó en cuenta a la coordinación, los procesos, el aprendizaje, sistemas orgánicos y los recursos humanos.

Escala de medición

Para Rodríguez (2020) la escala de medición es un dispositivo cuya función es medir o también cuantificar cualquier evento u otro objeto. Por ello en la presente investigación se utilizó la escala de medición ordinal.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual

(Robbins et al.,2019) indica que el desempeño es hacer el trabajo de forma correcta, de realizar los trabajos de manera eficiente, brindar lo mejor y sobre todo la satisfacción del cliente, puesto que este es el objetivo primordial, este no es nada nuevo en ninguna organización, puesto que los empleados están conectados con sus trabajos y dónde realizan sus trabajos, siendo una herramienta de autoayuda para mostrar a los empleados en la organización.

Definición operacional

La variable fue medida mediante sus 4 dimensiones, que fueron analizadas mediante una escala ordinal, así como también se utilizará la escala de Likert.

Indicadores

Se considera a la eficacia, la eficiencia, competitividad, participación, metas, religión, así como también se toma en cuenta a las amistades, culturas, costumbres, resolución de conflictos y también la comunicación afectiva.

Escala de medición

Para Rodríguez (2020) la escala de medición es un dispositivo cuya función es medir o también cuantificar cualquier evento u otro objeto. Por ello en la presente investigación se utilizó la escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es un conjunto de factores que comparten peculiaridades frecuentes, es un fenómeno a estudiar; para definir el conjunto total de unidades a analizar, de las cuales seleccionar muestras y generalizar resultados (Hernández et al., 2018). Para esta investigación la población se encontró conformada por 175 trabajadores que laboran en una UE.

- **Criterios de Inclusión**

Personal de ambos sexos de diferentes edades, así como al personal que tenga contrato vigente en la Unidad Ejecutora.

- **Criterios de exclusión**

Personal de un solo sexo y una sola edad, así como aquellos que no cuenten con un contrato vigente.

3.3.2. Muestra

La muestra establece que, estimar poblaciones que se han establecido con fines de encuesta, muestra, teniendo en cuenta cuando no es posible medir el total de la población, seleccione una muestra que se considere representativa de la población (Condori & Ojeda, 2020). La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la unidad ejecutora el cual se pasó a seleccionar de acuerdo a la base no probabilística por conveniencia al seleccionar elementos a inspeccionar en base a criterios investigador.

3.3.3. Muestreo

Una porción representativa de la población, con la misma característica generales de la población (Mucha & Lora, 2021). Por ello se tomó el muestreo no probabilístico, tomando a 50 colaboradores.

3.3.4. Unidad de análisis

Para Arteaga (2022) es un parámetro fundamental que forma parte de una investigación, lo cual está determinado de acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el estudio. Se encuentra identificado y conformado por 50 colaboradores de ambos sexos y ambas edades los cuales laboran en una UE.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Se utilizó en la investigación la encuesta; el cual para Gómez (2020), estos métodos son utilizados en trabajos de investigación, cuyos procedimientos han demostrado estar bien establecidos en su uso y que también permiten al investigador recopilar información con base en el estudio propuesto. Por lo tanto, se considerarán el método de encuesta para este estudio y se examinará a cada miembro de la muestra del estudio.

El instrumento fue el cuestionario con el cual para Gómez (2020) Indica que el conjunto de preguntas fue preconstruido para cubrir toda la información necesaria sobre cada variable de investigación y sus respectivas dimensiones e indicadores. El cuestionario fue de 40 ítems 20 para la variable estrategias gerenciales y 20 ítems para la variable desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

Para Gómez (2020) describe que los procedimientos son un paso importante para el desarrollo de una investigación o estudio, el cual se crea para captar una información detallada, concreta, fundada y sobre todo sistemática rigiéndose a las instrucciones y responsabilidades que tiene una organización o un individuo. Se elaboro los cuestionarios para poder recolectar los datos de estrategias gerenciales y desempeño laboral, así mismo los instrumentos fueron validados por 5 expertos y seguido a ello fueron aplicados al personal bajo su autorización.

3.6. Método de análisis de datos

Los autores (Caballero et al.,2023) describen que los análisis de datos cuantitativos son aquellos que sirven para analizar estrategias, procedimientos, aprendizajes, entre otro punto de acuerdo al investigador. Por ello los datos que se recolectaron, se pasaron a procesar utilizando la técnica estadística descriptiva a través del SPSS V28. Las variables del estudio. V1: Estrategias gerenciales y V2: Desempeño laboral las cuales fueron valorados de manera nominal, con el uso de preguntas cerradas. Los resultados captados fueron proyectados mediante tablas, gráficas y cuadros. Así mismo se realizó una discusión con los trabajos previos descritos y antecedentes, la cual se llegaron a contrastar los resultados. Finalmente se realizó la validación de la propuesta por expertos en materia con grado de Doctor, empleando el método Delphi.

3.7. Aspectos éticos

Para la ampliación del estudio y presentar la propuesta se presentó un consentimiento informado para lograr el acceso a la institución. Así mismo García et al. (2019) indicó que los aspectos éticos son considerados como un sistema de condiciones las cuales regulan comportamientos, esencias y originalidad de la humanidad. Por ello para la presente investigación se tomó en cuenta el aspecto de la verdad; cuyo objetivo es explorar y comprender la realidad tal cual es, cuenta con un principio propio específico que se denomina verdad, además, las condiciones para llevar a cabo la investigación.

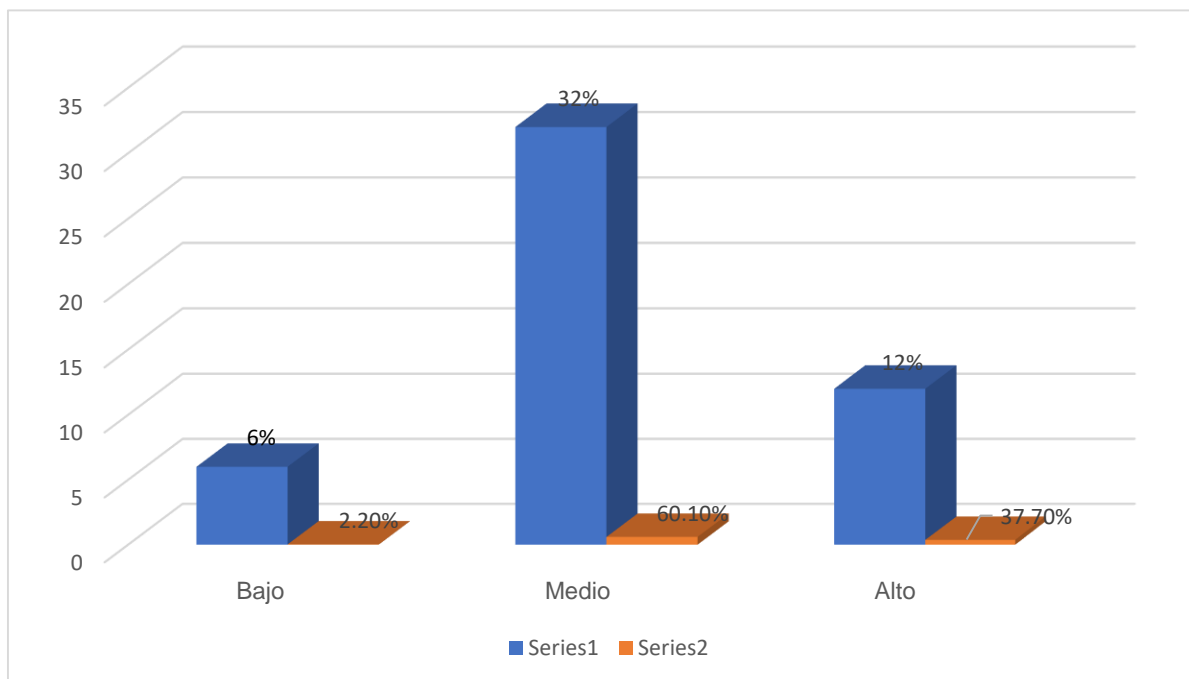
De igual forma se tomó en cuenta al principio de la objetividad; el estudio se acoge a la realidad considerando el medio y la manera que se investiga; del mismo modo se consideró al principio de la honestidad; donde la investigación se acoge a todas las categorías de cosas que ella contiene, debe procurar satisfacer las necesidades de la moral, las buenas costumbres y las buenas prácticas. Pero también para el estudio es fundamental la rigurosidad; dado que, el trabajo se realizó con cuidado, respetando sus principios, valores, objetivos y método, además de las reglas asociadas a su condición esencial de realizarse y ser posible, asegurando su validez, integridad y enriquecimiento (García et al., 2019).

Por último, cabe destacar el principio de la responsabilidad; cuyo deber es hacerse cargo de las diferentes necesidades de los demás, realización de la investigación, y a sus consecuencias, se extiende a la elección del problema, método de investigación y tratamiento, interpretación, aplicación y divulgación de resultados, además del vínculo entre los participantes y la naturaleza en su totalidad.

IV. RESULTADOS

Gráfico 1

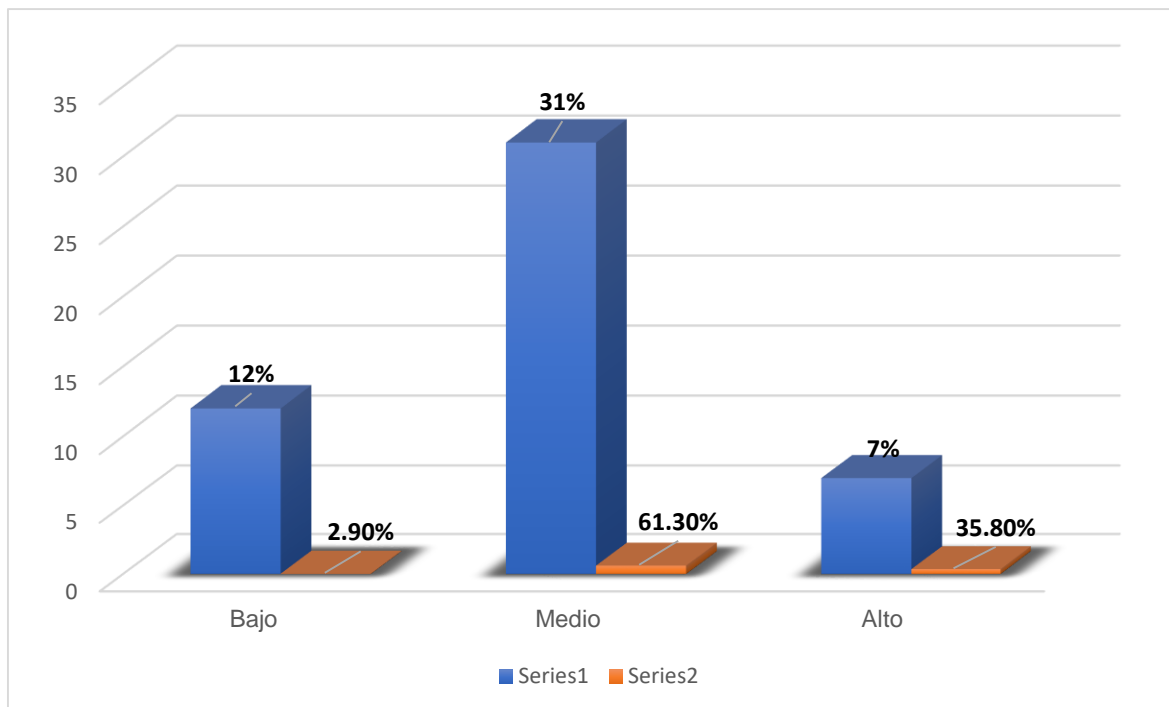
Nivel de estrategias gerenciales de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque



En el gráfico 1 se analiza los niveles correspondientes a las estrategias gerenciales, el cual se evidencia un nivel medio con un 60.1%, así mismo se logra ubicar un nivel bajo con un 2.2% significativamente y un nivel alto del 37.7% el cual es preocupante por la razón que es un porcentaje moderado indicando un bajo rendimiento sobre las estrategias gerenciales.

Gráfico 2

Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque



En el presente gráfico 2 se evidencia un nivel medio con un 61.3%, así mismo un nivel bajo con un 2.9% y un nivel alto con un 35.8 % respectivamente, el cual preocupa puesto que no se observa un excelente desempeño laboral eficiente.

Tabla 1*Pruebas de normalidad*

| | Estadístico | Kolmogorov-Smimov | |
|---------------------------|-------------|-------------------|------|
| | | gl | sig. |
| Estrategias gerenciales | ,159 | 50 | ,000 |
| Estrategias de enlace | ,155 | 50 | ,000 |
| Estrategias de delegación | ,150 | 50 | ,000 |
| Estrategias de gestión | ,152 | 50 | ,000 |
| Estrategias de control | ,166 | 50 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,144 | 50 | ,000 |

Tabla 2*Relación entre estrategias gerenciales y desempeño laboral*

| Rho de Spearman | | Desempeño laboral |
|-------------------------|----------------------------|-------------------|
| Estrategias gerenciales | Coeficiente de correlación | ,652 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |

En la tabla 2 se analizó los indicadores el cual se evidencia que existe una significancia del ,000 por ser menor a ,05 se rechaza la hipótesis nula: No existe relación entre estrategias gerenciales y desempeño laboral en unidad ejecutora en la región Lambayeque, pasando aceptar la hipótesis general; existe relación entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora en la Región Lambayeque.

Tabla 3*Relación entre estrategias de enlace y desempeño laboral*

| Rho de Spearman | | Desempeño laboral |
|------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Estrategias de enlace | Coefficiente de correlación | ,615 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |

Se evidencia en la tabla 3 la existencia de una significancia del ,000 y al ser menor del indicador ,05 da razón para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión estrategias de enlace y la variable desempeño laboral.

Tabla 4*Relación entre estrategias de delegación y desempeño laboral*

| Rho de Spearman | | Desempeño laboral |
|---------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Estrategias de delegación | Coefficiente de correlación | ,608 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |

Se evidencia en la tabla 4 la existencia de una significancia del ,000 y al ser menor del indicador ,05 da razón para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión estrategias de delegación y la variable desempeño laboral.

Tabla 5*Relación entre estrategias de gestión y desempeño laboral*

| Rho de Spearman | | Desempeño laboral |
|------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Estrategias de gestión | Coeficiente de correlación | ,612 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |

Se evidencia en la tabla 5 la existencia de una significancia del ,000 y al ser menor del indicador ,05 da razón para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión estrategias de gestión y la variable desempeño laboral.

Tabla 6*Relación entre estrategias de control y desempeño laboral*

| Rho de Spearman | | Desempeño laboral |
|------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Estrategias de control | Coeficiente de correlación | ,614 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |

Se evidencia en la tabla 6 la existencia de una significancia del ,000 y al ser menor del indicador ,05 da razón para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión estrategias de control y la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos, para el primer objetivo específico; identificar el nivel de las estrategias gerenciales de una unidad ejecutora en la región Lambayeque, se ubica un nivel medio con un 60,1% lo que quiere decir que los trabajadores de la unidad ejecutora responden tener problemas con las estrategias de enlace; dado que responden no conocer exactamente los servicios que ofrece la unidad ejecutora. Así mismo el nivel es medio por que los trabajadores indican que dentro de las estrategias de delegación; consideran que a veces la unidad ejecutora mantiene una comunicación formal, lo mismo con las estrategias de gestión; el cual responden que a veces la institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa. Lo mismo sucede con la dimensión estrategias de delegación; donde el personal responde que a veces la institución tiene la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad es solucionada por la gerencia.

Resultados que concuerdan con Cedeño et al. (2019) quien concluye en su investigación que las estrategias gerenciales desarrollan un fuerte impacto en el desempeño de los colaboradores, por ello la parte más importantes de una buena administración están relacionadas con estrategias basadas en la experiencia de los gerentes. Así mismo Argüelles et al. (2020) en su investigación quienes identifican la existencia de elementos de satisfacción los cuales fueron dominantes: el entorno físico, la relación superior/subordinado y el trabajo en general, y se infirió que incidieron positivamente en el desempeño del trabajador.

Con respecto a las teorías del estudio para Durán et al. (2019) consideran que, a través de procesos y mecanismos, se deben desplegar estrategias para brindar bienestar a los empleados y así lograr los objetivos propuestos por la organización. Lo mismo indica Coppelliz (2018) las estrategias de gerencia basadas en modelos que integren las políticas y objetivos propuestos por las organizaciones, así como la visión y misión propuesta por cada empresa. Por ello hay que tener en cuenta que el éxito de la organización depende de las estrategias que apliquen dentro de ella y que los colaboradores son principales embajadores para lograr lo proyectado por la institución.

En este contexto particular, una institución debe esforzarse por implementar estrategias que produzcan ventajas a partir de sus fortalezas internas, y que aprovechen las oportunidades externas, aborden las debilidades internas y mitiguen las amenazas potenciales. El núcleo de las estrategias de gestión radica en mitigar la influencia de los peligros externos. De manera similar, adaptarse a las corrientes cambiantes del entorno actual es crucial para la supervivencia. Todas las empresas, independientemente de su tamaño o industria, deben ser proactivas al reconocer la necesidad de cambio y su capacidad para adaptarse en consecuencia. Del mismo modo, el obstáculo importante radica en el curso actual y la administración de los recursos humanos implican el desarrollo de mecanismos efectivos para mejorar la productividad dentro de la fuerza de trabajo. Al hacerlo, los empleados pueden involucrarse en el logro de los objetivos de la organización y alinearse con la visión de la empresa, lo que resulta en ventajas sostenibles y duraderas.

Con respecto al segundo objetivo específico; identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora en la Región Lambayeque, en los resultados obtenidos se evidencia un nivel medio con un 61.3%, lo que quiere decir que los trabajadores dentro de la dimensión productividad laboral responden bajo sobre su nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto trabajo, así como también en función a la dimensión orientación de resultados, presentan una deficiencia sobre el uso de técnicas y métodos para realizar sus funciones. Lo mismo sucede con la dimensión relaciones interpersonales el cual la mayoría indican que a veces la comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo.

De acuerdo a Zambrano & Meléndez (2021) en los resultados obtenidos de su investigación indican que la necesidad de incorporar el proceso global de creación de nuevos mercados, y el diseño de estrategias de gestión basadas en modelos autónomos de gestión empresarial, y la viabilidad de aplicar descriptores emergentes para facilitar la creación de nuevos mercados. Al igual que Peña & Villón (2018) el cual obtuvieron los resultados indicando que la motivación brinda un mejor desempeño a la empresa y de esta manera tendrán sentido de pertenencia, demostrando lealtad a sus trabajos.

Así mismo de acuerdo a las teorías García (2018) resalta la importancia del desempeño laboral el cual comienza con una buena gestión que pueda tener la organización, luego conocer el desempeño de los empleados, así como evaluar y analizar el nivel de desempeño. Lo mismo señala Chiavenato (2020) quien afirmó que es una etapa donde se puede evaluar el desempeño de un empleado en el momento que desarrolla sus tareas o funciones cotidianas. Ayuda a evaluar brechas que limitan el logro de las metas laborales, compromisos y actividades cotidianas.

Por lo tanto, indicamos que el desempeño laboral abarca la manera en que un individuo ejecuta las tareas que se le asignan. Esta evaluación determina la idoneidad del individuo para el rol designado, tomando en cuenta la efectividad, calidad y eficiencia de su trabajo. Además, el desempeño laboral influye directamente en nuestra percepción del valor de un empleado dentro de la organización. Dado que los empleados representan una inversión sustancial para una empresa, es imperativo garantizar un retorno sustancial de esta inversión.

Para el tercer objetivo específico; establecer la relación entre las dimensiones de las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque, de acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que existe relación significativa entre las dimensiones de la variable del estudio; obteniendo un indicador de significancia del ,000 y al ser menor del indicador ,05 pasa a rechazar todas hipótesis nulas planteadas inicialmente en la investigación, lo cual significa que existe relación entre estrategias de enlace con el desempeño laboral, donde se observa que casi siempre los trabajadores saben cómo poner los servicios a disposición del usuario, tal como lo indica Villón (2018) el cual obtuvo en sus resultados que los empleados motivados brindarán un mejor desempeño a la empresa, tendrán sentido de pertenencia, serán leales a su trabajo, reflejando así los intereses de la empresa y de los empleados, y concluirán que el comportamiento de los empleados depende de la organización para satisfacer sus necesidades.

De igual manera existe relación entre estrategias de delegación con el desempeño laboral, dado que los colaboradores responden que; a veces consideran que la gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y

estrategias. De acuerdo con García et al. (2022) el cual indica en sus resultados que son estrategias de cooperación, asociaciones estratégicas, desarrollo tecnológico y creación de capacidades. Por ende, se puede concluir que las estrategias financieras, de operación y de cooperación son comunes y contribuyen al éxito de las compañías. Así mismo cabe indicar la evidencia que existe relación entre estrategias de gestión con el desempeño laboral, porque se encontró que casi siempre la institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa, de acuerdo a Fuentes (2020) quien obtuvo en sus resultados que la ejecución de las sugerencias mencionadas conducirá a un ambiente laboral más agradable entre los trabajadores de la salud, lo que provocará la participación de los miembros y la creación de sistemas de recompensa que estimulen el desarrollo de las actividades propuestas. Por lo tanto, las transformaciones sociales y tecnológicas que se han producido han llevado a la implementación de nuevos enfoques de gestión dentro de las instituciones. Estos cambios también han dado lugar a nuevos paradigmas en el ámbito de la gestión, como la utilización de herramientas estratégicas.

También se halló en la investigación de acuerdo a los resultados plasmados que existe relación entre estrategias de control con el desempeño laboral, evidenciando la respuesta de los colaboradores que casi siempre la gerencia procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores. Resultado que se asemeja con los resultados de Miguel (2022) el cual indica que la importancia de diagnosticar el desempeño laboral comienza con una buena gestión que pueda tener la organización, luego conocer el desempeño de los empleados, evaluar y analizar el nivel de desempeño, la importancia de la eficiencia y eficacia en el trabajo de los colaboradores.

Ante ello se puede decir que la búsqueda de estrategias de gestión implica una exploración decidida de un plan de trabajo que mejore la ventaja competitiva de la institución y la amplifique. El desarrollo y ejecución de la estrategia de gestión de una institución es un asunto multifacético, continuo e interconectado que requiere una evaluación y adaptación exhaustivas.

Con respecto a los objetivos general; determinar la relación que existe entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la región Lambayeque 2023, se evidenció significancia del ,000 por

ser menor a ,05 resultados similares a Reyes (2018) donde sus resultados indica la existe relación alta y significativa entre las variables del estudio con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,77 que es significativo al 0,00. Así mismo se asemeja a los resultados de León (2023) el cual indica una relación entre las variables era positiva y de gran magnitud, arrojó rho de Spearman = (9.24) y fue significativa mayor a (0,05), por lo que se rechazó la hipótesis original, es decir, que había un predominio de las habilidades gerenciales de nivel bajo en el 52 % y de la falta de desempeño en el 49 %. Como consecuencia, se observó una correlación positiva entre ambas variables. Tal es así, que las Estrategias funcionan como un modelo para comprender nuestros resultados deseados, al mismo tiempo que se adaptan a los cambios sociales, con un enfoque particular en el ámbito de la educación. Fomentan la unidad en la toma de decisiones y fomentan un enfoque proactivo.

Así mismo la variable estrategias gerenciales tiene resultados semejantes a los de Chirino & Piña (2022) el cual indican que las estrategias organizacionales buscan la mejoría del desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta se evidenció que los trabajadores responden con un (nunca) 8% se consideran estrategias de enlace, un (casi nunca) 20% se toman en cuenta las Estrategias de delegación, un (casi siempre) 60% resalta la estrategia de control, al igual que un 64 % responde un (casi siempre) en función a las Estrategias de control, finalmente para las estrategias de control se observa un indicado de 37 % respondiendo a un (casi siempre), respectivamente.

De igual manera con respecto a la variable desempeño laboral; lo que indica García (2022) el cual determino sobre que el desempeño laboral va de la mano con el liderazgo. Por ello los colaboradores respondieron a un (casi siempre) 20% sobre su productividad laboral segun manifiestan que su nivel de la producción es acorde con los objetivos establecidos por la institución. Así mimos se evidencia un porcentaje del 36 % a un (a veces) con respecto a la orientación de resultados, lo que significa que pocas veces Los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan, así como también los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones y pocas veces Las amistades son de motivación para formar equipo en el centro laboral.

Para León (2023) quien tuvo el propósito de examinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral durante la pandemia de COVID-19, el cual para las relaciones interpersonales los colaboradores respondieron que (a veces) se da la comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo, lo mismo sucede con la respuesta en función a la gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa respondiendo un 62 % (casi siempre), O Se da recompensa cuando logran algo significativo (a veces) responde un 82 %. Por lo tanto, al momento de realizar proceso de realizar una evaluación del desempeño de los empleados tiene ventajas tanto para la empresa como para los propios trabajadores. A través de esta evaluación, los trabajadores tienen la oportunidad de mejorar sus perspectivas laborales al obtener puestos que se alinean con sus habilidades y calificaciones. Además, es crucial evaluar las capacidades de liderazgo de los líderes de equipo y las habilidades de comunicación e integración de los empleados dentro de la organización.

Es importante enfatizar que este estudio se basa muestras probabilísticas, garantizando la identificación aleatoria de encuestados lo cuales fueron 50 colaboradores de una unidad ejecutora que tienen percepción previa de la implementación del tema encuestado, de manera que los datos obtenidos sean significativos para la encuesta y en cierto sentido, las valoraciones sean válidas y tengan una base empírica real.

Así mismo, el análisis estadístico para el desarrollo del estudio se basó en la distribución de los datos. Se emplearon contrastes no paramétricos, como el Rho de Spearman, para examinar la relación entre las variables. La investigación sigue un enfoque cuantitativo y se centra en la correlación de igual manera el estudio describe la conexión entre las variables a lo largo de todo el texto, reconociendo las limitaciones impuestas por la ubicación específica, el tiempo y la población seleccionada del análisis.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la existencia de una relación demostrativa entre la variable estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque, dando respuesta a la hipótesis general planteada en la investigación.
2. Se identificó el nivel de estrategias con un 60,1% nivel medio, 37.7 % nivel alto y un 2.2% nivel bajo. Según la respuesta de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque.
3. Se identificó el nivel de desempeño laboral en los trabajadores con un 61.3% nivel medio, un 35.8% nivel alto y un 2.9% nivel bajo, de acuerdo a lo respondido por el personal de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque.
4. Se identificó la relación entre la dimensión estrategias de enlace con la variable desempeño laboral con un ($\rho = 0,615$) la dimensión estrategias de delegación con un ($\rho = 0,608$) la dimensión estrategias de gestión con ($\rho = 0,615$) y la dimensión Estrategias de control con un ($\rho = 0,614$). Lo que se afirma la existencia de relación significativa entre dimensión y variables de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la unidad ejecutora en la Región Lambayeque que tomen en consideración de manera oportuna las necesidades de los trabajadores y ante ello aplicar estrategias de gestión para obtener resultados eficientes a determinado tiempo.
2. A la dirección de la unidad ejecutora, que desplieguen un enlace con el coordinador en función al desarrollo Gestión administrativa para mejorar procesos y operaciones el proceso de prestación de servicios públicos.
3. La alta dirección debe priorizar la calidad de los servicios públicos, que es fundamental para mejorar la imagen de la institución.
4. A la alta dirección y servidores públicos que tomen conciencia y elijan adoptar e implementar estrategias destinadas a mejorar los estándares de la prestación de servicios públicos.

REFERENCIAS

- Arrascue, L. Irma, E, Median, A. (2021). Management skills from the perception of the staff at Los Olivo's Municipal Hospital. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230805312021000200275&script=sci_abstract
- Abesada, D. Almuiñas, M. (2021), Estrategias gerenciales para el mejoramiento de la gestión del talento humano y recursos de la Escuela Fiscal Mixta. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16530?show=full>
- Argüelles, L., Quijano, R., Fajardo, M., Medina, F., & Cruz, C. (2020). El éxito en las MiPymes a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe00147d3f5a618711b354/1610481684610/02+ArguellesMa+CML139+ATS+V12N1+8-13.pdf>
- Agudelo, F. Mratinez, S. Angela, L. (2019). Barriers that difficult strategic planning in organizations. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v20n1/2539-0554-tend-20-01-0024.pdf>
- Arteaga, G. (2022). La unidad de análisis explicada. <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>.
- Aquino, G. (2018). Communication and Organization Strategies Institutional at the University of the Country Basque/Euskal Herriko Unibertsitatea. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/32183/TESIS_%20AQUINO_PASCUAL_GLEMNY%20Y.pdf
- Barreda, S. (2019). Estrategias de educación física para el desarrollo del esquema corporal en niñas y niños en III nivel del preescolar Bendición de Dios, de la ciudad de Estelí, en el período de enero a abril del año 2019. <https://repositorio.unan.edu.ni/11697/2/cc.jpg>
- Caballero, E. Taboada, A. Rebollo, C. (2023). Big Data and Social Sciences. A comparative review at anthropology, sociology, and social work publications. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/79779/Gazeta-2023-39-1-articulo-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Collazos, M., & Fernández, A. E. F. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/icti.v6i1.1075>
- Condori – Ojeda, Porfirio (2020). Universo y muestra. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-ute/histologia/4-condori-ojeda-porfirio-2020-universo-poblaci-a3n-y-muestra/31776266>
- CONYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=833100>
- Checa, L. Cabrera, C. Chavarry, Y. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a bank. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Cedeño, A., Asencio, L., & Villegas, M. (2019). Las estrategias gerenciales como base fundamental para la administración en los negocios. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 191–200. <https://orcid.org/0000-0003-3059-6389>.
- Chirinos- Piña J. (2022). Estrategias organizacionales y desempeño laboral. <https://www.mendeley.com/catalogue/b296f904-4a07-349e-8777-2d381efb0c64/>
- Duran, P. Navedo, M. (2019) Analysis of the dissemination of information on corporate social responsibility through the websites of the IBEX35 companies. <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/rt/prinFRIENDLY/58225/52141>
- Diaz, R. (2019). Organizational Justice and Organizational Commitment in workers of the mining sector. DOI: 10.15381/rinvp.v22i1.16586

- Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión* [Artículo]. Universidad de Alicante (España). <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>
- Fernández-Altamirano, A. E. F., Heredia-Llatas, F. D., Díaz, Y. I. M., Nuñez, O. M., Camacho, L. M., Camacho, L. A. M., Cajamarca, J. C. R., Mejía, J. A. C., Sernaqué, M. A. C., & Chacón, L. F. E. (2023). Political Stability and public governance in Peru. *Przestrzen Społeczna*, 23(1), 265-291. Scopus.
- Foncesa, L. (2022). Management strategies based on motivation to optimize the work performance of administrative employees. <http://200.11.218.106/index.php/retm/article/view/1911/1700>
- Fuentes, C. (2020) Estrategia gerencial para mejorar el clima organizacional en el servicio de neurocirugía del hospital Almanzor Aguinaga asenjo. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7249/Fuentes%20Ventura%20Carlos%20David.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Garcia, N. Mariño, E. Ostén, T. Manterola, C. (2019). Ethical Aspects of the Most Frequent Designs Used in Clinical Research Bioethical Issues of the Most Frequent Designs Used in Clinical Research. https://www.researchgate.net/publication/340581868_Aspectos_Eticos_Propios_de_los_Disenos_mas_Utilizados_en_Investigacion_Clinica_Bioethical_Issues_of_the_Most_Frequent_Designs_Used_in_Clinical_Research
- Gómez, J. Villacis, M. Miranda, N. (2020). El protocolo de investigación III: la población de estudio. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Gomez, P. (2020). Procedure's manual: what it is, objectives, structure and its justification against internal control. <https://www.gestiopolis.com/manuales-procedimientos-uso-control-interno/>.
- González, C. Guevara, G, Flores, J. Ledesma, M. (2019). Knowledge areas and key phases in project management: considerations theoretical. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559017/html/>
- Garcia, J. Paz, A & Boscan, M. (2022) Management strategies in contractor companies in the construction sector in Barranquilla Atlántico. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85138429844&origIn=resultslist>.

- Garcia, J. Paz, A. Boscán, M. (2022). Estrategias gerenciales en empresas contratistas del sector construcción en Barranquilla Atlántico. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38805>
- Guevara, P. (2023). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buin Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT>
- Garcia, J. Paz, A & Boscan, M. (2022) Management strategies in contractor companies in the construction sector in Barranquilla Atlántico. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85138429>
- Garrigues, A. (2022). Perú: 7 retos para los empleadores en el 2023. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/peru-7-retos-empleadores-2023
- Hernández – Sampieri, R. Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Hernández, et al., (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Jara, M. Vega, A. Alberca, p. (2020). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85070446559&pa-reherid=40&md5=8c678c845a3764455e9afd908a67ee4>
- León, V. (2023). Habilidades gerenciales y desempeño laboral en pandemia por COVID-19, del personal administrativo del Hospital San Juan de Lurigancho. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110977>
- Mosquera, M. (2021). Estrategias gerenciales para el mejoramiento de la gestión del talento humano y recursos de la Escuela Fiscal Mixta “Jhon F. Kennedy” cantón Pasaje, provincia El Oro, periodo lectivo 2016 -2017. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16530/Mosquera_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mendivel, G. Lavado, Castro, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana los Andes, subsidiary Chanchamayo. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>

- Miguel, J. (2022). Organizational diagnosis in organizational behavior in an educational institution. <https://acortar.link/NOYIHt>
- Mucha, L. Lora, M. (2021). Técnicas de muestreo para investigación cuantitativa. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78250/LB_Mucha_HLF-Lora_LMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez. T (2021). Habilidades gerenciales y la relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa MADIUR S.A.C, JAÉN, 2021. http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/1402/1/T044_46955
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revisit Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-1>
- Rionda, A. Mares, C. (2020). Desempeño gerencial: funciones y roles en la práctica. investigación <https://www.redalyc.org/pdf/880/88001402.pdf>
- Reyes, C. (2018) Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28922>
- Rodriguez, J. (2021). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral, Unidad Ejecutora 003 Región Policial Piura - 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80255/Rodr%C3%ADguez_VJM-SD.pdf?sequence=1.
- Romero, M. Ortiz, P. Barrezueta, K . (2019), Estrategias gerenciales para el mejoramiento de la gestión del talento humano y recursos de la Escuela Fiscal Mixta. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6102845>
- Robbins, S. Judge, T. (2019). Organizational behavior. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Saavedra, M. Delgado, J (2020). Job satisfaction in administrative management. *revisit multidisciplinary*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/>
- Rodriguez, C. (2020). Conoce todo sobre escalas de medición. <https://tesisdeceroa100.com/conoce-todo-sobre-las-escalas-de-medicion/>

- Urgilés, A. Erazo, M. Narváez, J. (2019). El coaching y la productividad laboral en la cooperativa de ahorro y crédito de la pequeña empresa biblián ltda. revista arbitrada interdisciplinaria koinonia. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.463>
- Vega, A. Maguiña, A. Soto, A. Valdivia, J. Correa, L. (2021). Estudios transversales. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179
- Vázquez, J. (2021). Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral, Unidad Ejecutora 003 Región Policial Piura - 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80255/Rodr%C3%ADguez_VJM-SD.pdf?sequence=1
- Villa, N. Hernandez, Y. Cruz, R. Lozoya, E. (2023). Volatiles and seasonal variation of the essential oil composition from the leaves of *Clinopodium macrostemum* var. *laevigatum* and its biological activities. https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=O7-8_2oAAAAJ&citation_for_view=O7-8_2oAAAAJ:d1gkVwhDpl0C
- Weller, S. (2022). La pandemia del covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. documento de proyectos. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/s2000387_es.pdf. Ynga, J. Bernuy, M, Daza, F, Oliva
- Zambrano, W. Zagas. M. (2021). Estrategias “yachasun,” 5(8 edición especial enero), 87–104. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0104>.
- Zuñiga, H. Valencia, K, Ramírez. R. (2019). Talent management human as organitacional strategy in a small and medium-sized enterprises. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFENICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------------|--|--|----------------------------|--|--------------------|
| Estrategias Gerenciales | Durán et al. (2019) Consideran que hoy en día todo tipo de organizaciones, ya sean públicas o privadas, sin duda han recurrido a la necesidad de cambiar su entorno de trabajo, comenzando primero por una evaluación de su misión empresarial; Así, a través de procesos y mecanismos, se deben diseñar estrategias para brindar a los empleados bienestar en el trabajo con el objetivo de favorecer su entorno y lograr con éxito las metas | Las estrategias gerenciales serán determinadas en el momento de la aplicación de la encuesta al personal de la unidad ejecutora, determinada en cada indicador de cada dimensión de su variable correspondiente. | Estrategias de enlace | Plan de acción Participación activa. Seguimiento Unidad activa. | ORDINAL |
| | | | Estrategias de delegación. | Comunicación Resultados Coordinación | |
| | | | Estrategias de gestión | Procesos Aprendizaje Sistemas orgánicos | |
| | | | Estrategias de control | Recursos Humanos | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|--|--|-----------------------------------|
| | que se han propuesto. | | | | |
| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFENICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
| Desempeño Laboral | Robbins et al. (2019) indica que el desempeño es hacer el trabajo de forma correcta y eficiente, brindar lo mejor y sobre todo la satisfacción del cliente, puesto que este es el objetivo primordial de toda organización, este no es nada nuevo en ninguna organización, por ende, los empleados ya están conectados con sus actividades de sus centros laborales. | El desempeño laboral será determinado en el momento de la aplicación de la encuesta al personal de la unidad ejecutora, determinada en cada indicador de cada dimensión de su variable correspondiente. | Productividad Laboral. Orientación de Resultados. Relaciones interpersonales | Eficacia Eficiencia Competitividad Participación Metas Amistades Culturas Costumbres Resolución de conflictos Comunicación afectiva | ORDINAL |

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información real. Le pedimos la mayor sinceridad en sus respuestas, con su participación contribuirá en el presente trabajo de investigación. Esta encuesta es anónima.

I. DATOS GENERALES

Edad: Sexo: M – F Tiempo de servicio:

Tipo de contrato laboral: 726 () 728 () CAS ()

II. INDICACIONES

Se le presentan una serie de preguntas cerradas en relación a tres factores que influirían en su desempeño laboral, lea detenidamente y seleccione una alternativa según su criterio. Marque con una(x) la alternativa que más le convenga.

| El presente cuestionario es carácter anónimo y además de confidencialidad, cuya aplicación será de uso único para el desarrollo de la investigación, denominada “Estrategias Gerenciales y Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Unidad Ejecutora en la Región Lambayeque”. Es por ello que se solicita su apoyo. | | N.º | | Leyenda | | |
|---|---|-----|---|--------------|---|---|
| | | 1 | | Nunca | | |
| | | 2 | | Casi nunca | | |
| | | 3 | | A veces | | |
| | | 4 | | Casi siempre | | |
| | | 5 | | Siempre | | |
| N.º | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estrategias de enlace | | | | | | |
| 1 | ¿Tiene la UE identificada la necesidad de los usuarios? | | | | | |
| 2 | ¿Realiza la UE actividades para que el usuario goce de un buen servicio? | | | | | |
| 3 | ¿Como trabajador conoce los servicios que brinda la UE? | | | | | |
| 4 | ¿Los trabajadores saben cómo poner los servicios a disposición del usuario? | | | | | |
| 5 | ¿Siento que con mi trabajo logro que el usuario confíe en la gestión de la UE? | | | | | |
| Estrategias de delegación | | | | | | |
| 6 | ¿Considera que la UE mantiene una comunicación formal? | | | | | |
| 7 | ¿La gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la UE? | | | | | |
| 8 | ¿Logra sentirse miembro de la institución y se compromete con ella? | | | | | |
| 9 | ¿Considera que la gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias? | | | | | |
| 10 | ¿La gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo? | | | | | |

| Estrategias de gestión | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿La institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa? | | | | | |
| 12 | ¿Considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso? | | | | | |
| 13 | ¿La institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa? | | | | | |
| 14 | ¿Existe buenas relaciones entre los gerentes y los trabajadores? | | | | | |
| 15 | ¿La institución tiene la habilidad de influir de manera eficiente en los trabajadores y dirigirlos hacia el logro de los objetivos? | | | | | |
| Estrategias de control | | | | | | |
| 16 | ¿La institución enfrenta conflictos de acuerdo a sus protocolos establecido? | | | | | |
| 17 | ¿La Unidad Ejecutora busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores? | | | | | |
| 18 | ¿La gerencia procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores? | | | | | |
| 19 | ¿Considero que me recompensan por mi rendimiento? | | | | | |
| 20 | ¿Considero que la gerencia es capaz de responder frente cualesquiera incidencias? | | | | | |
| Productividad laboral | | | | | | |
| 21 | ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto trabajo? | | | | | |
| 22 | ¿Los recursos administrativos que utiliza en la institución son óptimos? | | | | | |
| 23 | ¿Su nivel la producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución? | | | | | |
| 24 | ¿Logra cumplir las metas propuestas por la gerencia? | | | | | |
| 25 | ¿La calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores? | | | | | |
| 26 | ¿Los colaboradores tienen claro cuando logran las metas establecidas por la gerencia? | | | | | |
| 27 | ¿Los trabajadores están comprometidos con las actividades que realizan? | | | | | |
| Orientación de Resultados | | | | | | |
| 28 | ¿Los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan? | | | | | |
| 29 | ¿La responsabilidad es una práctica cotidiana en sui centro laboral? | | | | | |
| 30 | ¿Los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones? | | | | | |
| 31 | ¿Está dispuesta y preparado para afrontar los cambios en el centro laboral? | | | | | |
| 32 | ¿Las amistades son de motivación para formar equipo en el centro laboral? | | | | | |
| Relaciones interpersonales | | | | | | |
| 33 | ¿La gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa? | | | | | |
| 34 | ¿Se da recompensa cuando logran algo significativo? | | | | | |
| 35 | ¿Domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | | | |
| 36 | ¿Genera un sentimiento de pertenecía a la institución? | | | | | |
| 37 | ¿La comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo? | | | | | |
| 38 | ¿Es congruente al expresas sus necesidades personales? | | | | | |

Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque

Investigadora: Katherin Isaura Isabel Vásquez Revilla

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque”** cuyo objetivo es determinar la relación entre las variables en estudio. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa de maestría en gestión pública, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución unidad ejecutora 400 – Gerencia Regional de Salud Lambayeque.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación servirá de base para la elaboración de estrategias gerenciales, para lograr mejorar el desempeño de la gestión en cuanto a los colaboradores públicos. Con las estrategias gerenciales se busca; rendir mejor en las diversas gestiones orientadas a cumplir las metas de gestión pública, por medio del desempeño de la planificación estratégica para el buen manejo de los recursos y cumplir con los objetivos trazados por la unidad ejecutora

Procedimiento

Si usted decide participar de la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada **“Estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque”**
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los diversos ambientes de la institución. Las respuestas al cuestionario serán

codificadas usando un número de identificación, y, por lo tanto, serán anónimas.

***obligatorio a partir de los 18 años**

Anexo 4: Validación de expertos

EXPERTO N°01



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque**”. 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. Patricia Esther Patazca Delgado | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctora () |
| Área de formación académica: | Investigación () Educativa () | Social () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | | |
| Institución donde labora: | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |
| Significación: | El objetivo es diagnosticar las estrategias gerenciales de una unidad ejecutora de la región Lambayeque |

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar el desempeño laboral |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|--------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| ESTRATEGIAS DE ENLACE | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿Tiene identificado la necesidad de los usuarios? | | X | | | | X | | | | | X | | |
| 02 | ¿Qué hacen para que el usuario goce del servicio? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 03 | ¿Conocen los servicios que ofrece la Unidad Ejecutora? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 04 | ¿Saben cómo poner los servicios a disposición del usuario? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 05 | ¿Los usuarios confían en la gestión de Unidad Ejecutora? | | X | X | | | | X | | | | X | | |
| ESTRATEGIAS DE DELEGACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | ¿Considera que la Unidad Ejecutora mantiene una comunicación formal? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 07 | ¿La gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 08 | ¿Logra sentirse miembro de la institución y comprometerse con ella? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 09 | ¿La gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 10 | ¿La gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| ESTRATEGIAS DE GESTIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | ¿Considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 12 | ¿La institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 13 | ¿Existe buenas relaciones entre el gerente y los trabajadores? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 14 | ¿La institución tiene la habilidad de influir en la empresa y dirigirla hacia el logro de objetivo? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 15 | ¿La institución trabaja en función a los sistemas orgánicos? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| ESTRATEGIAS DE CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | ¿La institución domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 17 | ¿La Unidad Ejecutora busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 18 | ¿La institución procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 19 | ¿Al talento humano se le brinda recompensas por su rendimiento en la institución? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 20 | ¿La institución tiene la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad? | | | X | | | | X | | | | X | | |

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Patricia Delgado Patricia Esther DNI: 16.422.063

Especialidad del validador (a): Contador Público

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de Junio de 2023

Patricia E. Patogca Delgado

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo? | | | | X | | | | | | | | | |
| 02 | ¿Los recursos que utiliza en la institución son óptimos? | | | | X | | | | | | | | | |
| 03 | ¿Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución? | | | | X | | | | | | | | | |
| 04 | ¿Logra cumplir las metas propuestas por la gerencia? | | | | X | | | | | | | | | |
| 05 | ¿La calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores? | | | | X | | | | | | | | | |
| 06 | ¿Los colaboradores tienen claro cuando lograr las metas establecidas por la gerencia? | | | | X | | | | | | | | | |
| 07 | ¿Los trabajadores están comprometidos con las actividades que realiza? | | | | X | | | | | | | | | |
| ORIENTACIÓN DE RESULTADOS | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | ¿Los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan? | | | X | | | | | | | | | | |
| 09 | ¿La responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral? | | | X | | | | | | | | | | |
| 10 | ¿Los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones? | | | X | | | | | | | | | | |
| 11 | ¿Existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones? | | | X | | | | | | | | | | |
| 12 | ¿Está dispuesto y preparado para afrontar los cambios en el centro laboral? | | | X | | | | | | | | | | |
| 13 | ¿Las amistades son de motivación para formar equipo en el centro laboral? | | | X | | | | | | | | | | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | ¿La gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa? | | | X | | | | | | | | | | |
| 15 | ¿Se da recompensa cuando logran algo significativo? | | | X | | | | | | | | | | |
| 16 | ¿Recibe recompensas por su rendimiento de la institución? | | | X | | | | | | | | | | |
| 17 | ¿Domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | X | | | | | | | | | | |
| 18 | ¿Genera un sentimiento de pertenencia a la institución? | | | X | | | | | | | | | | |
| 19 | ¿La comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo? | | | X | | | | | | | | | | |
| 20 | ¿Es congruente al expresar sus necesidades personales? | | | X | | | | | | | | | | |

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Patagona Delgado Patricia Esther DNI: 16 42 2063

Especialidad del validador (a): Contador Público

05 de Junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Patagona Delgado Patricia Esther
 Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PATAZCA DELGADO**
Nombres **PATRICIA ESTHER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16422063**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/04/22**
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**
Diploma **052-156600**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001341000

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/06/2023 22:09:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|------------------------------------|------------------------------------|
| Nombre del juez: | Dr. Jimmy Frank Silva Urcia | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctorado (X) |
| Área de formación académica: | Investigación () Educativa () | Social () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | |
| Institución donde labora: | INDEPENDIENTE | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |
| Significación: | El objetivo es diagnosticar las estrategias gerenciales de una unidad ejecutora de la región Lambayeque |

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar el desempeño laboral |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| ESTRATEGIAS DE ENLACE | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿Tiene identificado la necesidad de los usuarios? | | X | | | | | X | | | X | | | |
| 02 | ¿Qué hacen para que el usuario goce del servicio? | | X | | | | | X | | | X | | | |
| 03 | ¿Conocen los servicios que ofrece la Unidad Ejecutora? | | X | | | | | X | | | X | | | |
| 04 | ¿Saben cómo poner los servicios a disposición del usuario? | | X | | | | X | | | | X | | | |
| 05 | ¿Los usuarios confían en la gestión de Unidad Ejecutora? | | X | | | | | X | | | X | | | |
| ESTRATEGIAS DE DELEGACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | ¿Considera que la Unidad Ejecutora mantiene una comunicación formal? | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 07 | ¿La gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución? | | X | | | | | X | | | | | X | |
| 08 | ¿Logra sentirse miembro de la institución y comprometerse con ella? | | X | | | | | X | | | | | X | |
| 09 | ¿La gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias? | | X | | | | | X | | | X | | | |
| 10 | ¿La gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo? | | | X | | | | X | | | | | X | |
| ESTRATEGIAS DE GESTIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | ¿Considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo? | | X | | | | X | | | | | | X | |
| 12 | ¿La institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa? | | X | | | | X | | | | | | X | |
| 13 | ¿Existe buenas relaciones entre el gerente y los trabajadores? | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 14 | ¿La institución tiene la habilidad de influir en la empresa y dirigirla hacia el logro de objetivo? | | X | | | | X | | | | | | X | |
| 15 | ¿La institución trabaja en función a los sistemas orgánicos? | | X | | | | | X | | | | | X | |
| ESTRATEGIAS DE CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | ¿La institución domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 17 | ¿La Unidad Ejecutora busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores? | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 18 | ¿La institución procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores? | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 19 | ¿Al talento humano se le brinda recompensas por su rendimiento en la institución? | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 20 | ¿La institución tiene la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad? | | | X | | | | X | | | | | X | |

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jimmy Frank Silva Urcia

DNI: 16703045

Especialidad del validador: Abogado especialista en Gestión Pública y Gobernabilidad

08 de Junio del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Jimmy Frank Silva Urcia
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 ABOGADO
 ICAT N° 442

 Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad1 | | | | Coherencia2 | | | | Relevancia3 | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------------|---|-----------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 02 | ¿Los recursos que utiliza en la institución son óptimos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 03 | ¿Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | ¿Logra cumplir las metas propuestas por la gerencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | ¿La calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 06 | ¿Los colaboradores tienen claro cuando lograr las metas establecidas por la gerencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 07 | ¿Los trabajadores están comprometidos con las actividades que realiza? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| ORIENTACIÓN DE RESULTADOS | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | ¿Los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 09 | ¿La responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | ¿Los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | ¿Existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | ¿Está dispuesto y preparado para afrontar los cambios en el centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13 | ¿Las amistades son de motivación para formar equipo en el centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | ¿La gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | ¿Se da recompensa cuando logran algo significativo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | ¿Recibe recompensas por su rendimiento de la institución? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | ¿Domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18 | ¿Genera un sentimiento de pertenencia a la institución? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19 | ¿La comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20 | ¿Es congruente al expresar sus necesidades personales? | | | | X | | | | X | | | | X | |

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jimmy Frank Silva Urcia

DNI: 16703045

Especialidad del validador: Abogado especialista en Gestión Pública y Gobernabilidad

08 de Junio del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Jimmy Frank Silva Urcia
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
ABOGADO
ICAT N° 442
Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA URCIA**
Nombres **JIMMY FRANK**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16703045**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **26/10/20**
Resolución/Acta **0309-2020-UCV**
Diploma **052-093625**
Fecha Matrícula **04/01/2016**
Fecha Egreso **31/12/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001341006



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 22/06/2023 22:12:56-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

EXPERTO N° 03



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque”. 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: | Dra. Betsy Pamela Arrunátegui Huamán | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctora (X) |
| Área de formación académica: | Investigación (X) Educativa () | Social () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Investigación | |
| Institución donde labora: | Universidad de San Martín de Porres | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |
| Significación: | El objetivo es diagnosticar las estrategias gerenciales de una unidad ejecutora de la región Lambayeque |

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar el desempeño laboral |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| ESTRATEGIAS DE ENLACE | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿Tiene identificado la necesidad de los usuarios? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 02 | ¿Qué hacen para que el usuario goce del servicio? | X | | | | X | | | | | | X | | |
| 03 | ¿Conocen los servicios que ofrece la Unidad Ejecutora? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | ¿Saben cómo poner los servicios a disposición del usuario? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | ¿Los usuarios confían en la gestión de Unidad Ejecutora? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| ESTRATEGIAS DE DELEGACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | ¿Considera que la Unidad Ejecutora mantiene una comunicación formal? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 07 | ¿La gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 08 | ¿Logra sentirse miembro de la institución y comprometerse con ella? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 09 | ¿La gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | ¿La gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| ESTRATEGIAS DE GESTION | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | ¿Considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo? | | X | | | | | | X | | | | X | |
| 12 | ¿La institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13 | ¿Existe buenas relaciones entre el gerente y los trabajadores? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | ¿La institución tiene la habilidad de influir en la empresa y dirigirla hacia el logro de objetivo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | ¿La institución trabaja en función a los sistemas orgánicos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| ESTRATEGIAS DE CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | ¿La institución domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | X | | | | | | X | | | | X | |
| 17 | ¿La Unidad Ejecutora busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18 | ¿La institución procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores? | | | X | | | | | X | | | | X | |
| 19 | ¿Al talento humano se le brinda recompensas por su rendimiento en la institución? | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 20 | ¿La institución tiene la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad? | | | X | | | | | X | | | | X | |
|----|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. ARRUNATEGUI HUAMAN BETSY PAMELA. DNI:43665321

Especialidad del validador (a):...ESTADÍSTICO.....

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de JUNIO. de 2023



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 02 | ¿Los recursos que utiliza en la institución son óptimos? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 03 | ¿Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 04 | ¿Logra cumplir las metas propuestas por la gerencia? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 05 | ¿La calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 06 | ¿Los colaboradores tienen claro cuando lograr las metas establecidas por la gerencia? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 07 | ¿Los trabajadores están comprometidos con las actividades que realiza? | | | X | | | | | X | | | | | X |
| ORIENTACIÓN DE RESULTADOS | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | ¿Los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 09 | ¿La responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 10 | ¿Los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 11 | ¿Existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 12 | ¿Está dispuesto y preparado para afrontar los cambios en el centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 13 | ¿Las amistades son de motivación para formar equipo en el centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | ¿La gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 15 | ¿Se da recompensa cuando logran algo significativo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 16 | ¿Recibe recompensas por su rendimiento de la institución? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 17 | ¿Domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 18 | ¿Genera un sentimiento de pertenencia a la institución? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 19 | ¿La comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 20 | ¿Es congruente al expresar sus necesidades personales? | | | X | | | | | X | | | | | X |

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **BETSY PAMELA ARRUNATEGUI HUAMÁN..** DNI:43665321

Especialidad del validador (a):...ESTADÍSTICO.....

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de JUNIO de 2023



Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ARRUNATEGUI HUAMAN**
Nombres **BETSY PAMELA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **43665321**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA**
Rector **SIXTO DIAZ TELLO**
Secretario General **MARIO AUGUSTO MERCHAN GORDILLO**
Director (E) **HERMES ARNALDO LOZANO LUJAN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ESTADISTICA MATEMATICA**
Fecha de Expedición **30/11/21**
Resolución/Acta **709-2021-CU-R-UNS**
Diploma **00118174**
Fecha Matrícula **02/05/2015**
Fecha Egreso **27/05/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001341008

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/06/2023 22:16:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque”. 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: | Dra. Esperanza Marlene Zapata Carmaqué, Ph. D |
| Grado profesional: | Maestría () Doctora (X) |
| Área de formación académica: | Investigación (X) Social () Educativa () Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | 20 años en gestión pública |
| Institución donde labora: | Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |
| Significación: | El objetivo es diagnosticar las estrategias gerenciales de una unidad ejecutora de la región Lambayeque |

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar el desempeño laboral |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| ESTRATEGIAS DE ENLACE | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿Tiene la UE identificada la necesidad de los usuarios? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 02 | ¿Realiza la UE actividades para que el usuario goce de un buen servicio? | | X | | | | X | | | | | | | X |
| 03 | ¿Como trabajador conoce los servicios que brinda la UE? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 04 | ¿Los trabajadores saben cómo poner los servicios a disposición del usuario? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 05 | ¿Siento que con mi trabajo logro que el usuario confíe en la gestión de la UE? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| ESTRATEGIAS DE DELEGACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | ¿Considera que la UE mantiene una comunicación formal? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 07 | ¿La gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la UE? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 08 | ¿Logra sentirse miembro de la institución y se compromete con ella? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 09 | ¿Considera que la gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 10 | ¿La gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| ESTRATEGIAS DE GESTIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | ¿La institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa? | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 12 | ¿Considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 13 | ¿La institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 14 | ¿Existe buenas relaciones entre los gerentes y los trabajadores? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 15 | ¿La institución tiene la habilidad de influir de manera eficiente en los trabajadores y dirigirlos hacia el logro de los objetivos? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| ESTRATEGIAS DE CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | ¿La institución enfrenta conflictos de acuerdo a sus protocolos establecido? | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 17 | ¿La Unidad Ejecutora busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 18 | ¿La gerencia procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores? | | | X | | | | | X | | | | | X |
| 19 | ¿Considero que me recompensan por mi rendimiento? | | | | X | | | | X | | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| 20 | ¿Considero que la gerencia es capaz de responder frente cualesquiera incidencias? | | | X | | | | | X | | | | | X |
|----|---|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ZAPATA CARNAQUE, Esperanza Marlene. DNI: 16707606

Especialidad del validador (a): GESTIÓN PÚBLICA (COMO PROFESIONAL Y DOCENTE)

Trujillo 09 de Julio del 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


FIRMA DEL EXPERTO EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------------|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto trabajo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 02 | ¿Los recursos administrativos que utilizan en la institución son óptimos? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 03 | ¿Su nivel la producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 04 | ¿Logra cumplir las metas propuestas por la gerencia? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 05 | ¿La calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 06 | ¿Los colaboradores tienen claro cuando logran las metas establecidas por la gerencia? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 07 | ¿Los trabajadores están comprometidos con las actividades que realizan? | | | X | | | | | X | | | | | X |
| ORIENTACIÓN DE RESULTADOS | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | ¿Los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 09 | ¿La responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 10 | ¿Los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 11 | ¿Está dispuesto y preparado para afrontar los cambios en el centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 12 | ¿Las amistades son de motivación para formar equipo en el centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | ¿La gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 14 | ¿Se da recompensa cuando logran algo significativo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 15 | ¿Domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 16 | ¿Genera un sentimiento de pertenencia a la institución? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 17 | ¿La comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo? | | | | X | | | | X | | | | | X |
| 18 | ¿Es congruente al expresar sus necesidades personales? | | | | X | | | | X | | | | | X |

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: ZAPATA CARNAQUE, Esperanza Martene. DNI: 16707606

Especialidad del validador (a): GESTIÓN PÚBLICA (COMO PROFESIONAL Y DOCENTE)

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo 09 de Julio del 2023


FIRMA DEL EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ZAPATA CARNAQUE**
Nombres **ESPERANZA MARLENE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16707606**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**
Rector **ORLANDO MOISES GONZALES NIEVES**
Secretario General (E) **STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA**
Director De Posgrado **LUIS ORLANDO MONCADA ALBITRES**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN**
Fecha de Expedición **09/03/18**
Resolución/Acta **RCU. N°087-2018/UNT**
Diploma **00016414**
Fecha Matrícula **15/04/2010**
Fecha Egreso **31/08/2012**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001341009

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/06/2023 22:19:48-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|---|----------------------------------|
| Nombre del juez: | Dr. Rolando Mario Castro Balcázar | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctorado (X) |
| Área de formación académica: | Investigación () Educativa (X) | Social () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Gestión Pública | |
| Institución donde labora: | Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar vallejo | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar las estrategias gerenciales |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |
| Significación: | El objetivo es diagnosticar las estrategias gerenciales de una unidad ejecutora de la región Lambayeque |

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario para evaluar el desempeño laboral |
| Autor(a): | Katherin Isaura Isabel, Vásquez Revilla |
| Procedencia: | |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 30 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Unidad Ejecutora de la Región Lambayeque |

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| ESTRATEGIAS DE ENLACE | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿Tiene identificado la necesidad de los usuarios? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 02 | ¿Qué hacen para que el usuario goce del servicio? | | X | | | | X | | | X | | | | |
| 03 | ¿Conocen los servicios que ofrece la Unidad Ejecutora? | | | X | | | X | | | | | X | | |
| 04 | ¿Saben cómo poner los servicios a disposición del usuario? | | | X | | | X | | | | | X | | |
| 05 | ¿Los usuarios confían en la gestión de Unidad Ejecutora? | | | X | | | X | | | | | X | | |
| ESTRATEGIAS DE DELEGACIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 06 | ¿Considera que la Unidad Ejecutora mantiene una comunicación formal? | | X | | | | X | | | | X | | | |
| 07 | ¿La gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 08 | ¿Logra sentirse miembro de la institución y comprometerse con ella? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 09 | ¿La gerencia aporta la visión de la institución, buscando nuevas direcciones y estrategias? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 10 | ¿La gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| ESTRATEGIAS DE GESTIÓN | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | ¿Considera que se genere en el grupo un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo? | | X | | | | X | | | | X | | | |
| 12 | ¿La institución se rige a los procedimientos establecidos por su normativa? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 13 | ¿Existe buenas relaciones entre el gerente y los trabajadores? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 14 | ¿La institución tiene la habilidad de influir en la empresa y dirigirla hacia el logro de objetivo? | | X | | | | X | | | | X | | | |
| 15 | ¿La institución trabaja en función a los sistemas orgánicos? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| ESTRATEGIAS DE CONTROL | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | ¿La institución domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 17 | ¿La Unidad Ejecutora busca un trato con justicia y equidad hacia los colaboradores? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 18 | ¿La institución procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 19 | ¿Al talento humano se le brinda recompensas por su rendimiento en la institución? | | | X | | | X | | | | X | | | |
| 20 | ¿La institución tiene la capacidad de respuesta frente a cualquier eventualidad? | | | X | | | X | | | | X | | | |

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

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Castro Balcázar Rolando Mario DNI: 16750422

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

06 de Junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| N° | DIMENSIONES / Items | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 01 | ¿El nivel de conocimiento que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo? | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 02 | ¿Los recursos que utiliza en la institución son óptimos? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 03 | ¿Su nivel de producción es acorde a los objetivos establecidos por la institución? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 04 | ¿Logra cumplir las metas propuestas por la gerencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 05 | ¿La calidad de trabajo se debe a la dedicación de los trabajadores? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 06 | ¿Los colaboradores tienen claro cuando lograr las metas establecidas por la gerencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 07 | ¿Los trabajadores están comprometidos con las actividades que realiza? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| ORIENTACIÓN DE RESULTADOS | | | | | | | | | | | | | | |
| 08 | ¿Los trabajadores poseen amplia experiencia en las funciones que realizan? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 09 | ¿La responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | ¿Los trabajadores usan técnicas y métodos para realizar sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | ¿Existe influencia entre los trabajadores para la realización de sus funciones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | ¿Está dispuesto y preparado para afrontar los cambios en el centro laboral? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 13 | ¿Las amistades son de motivación para formar equipo en el centro laboral? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | ¿La gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 15 | ¿Se da recompensa cuando logran algo significativo? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 16 | ¿Recibe recompensas por su rendimiento de la institución? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 17 | ¿Domina sus emociones racionalmente al solucionar conflictos y tomar decisiones? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18 | ¿Genera un sentimiento de pertenencia a la institución? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19 | ¿La comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20 | ¿Es congruente al expresar sus necesidades personales? | | | | X | | | | X | | | | X | |

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Castro Balcázar Rolando Mario DNI: 16750422

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

06 de Junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Apellidos | CASTRO BALCAZAR |
| Nombres | ROLANDO MARIO |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 16750422 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|-------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. |
| Rector | LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION |
| Secretario General | SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL |
| Director | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|--|
| Grado Académico | DOCTOR |
| Denominación | DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD |
| Fecha de Expedición | 20/07/20 |
| Resolución/Acta | 0150-2020-UCV |
| Diploma | 052-086375 |
| Fecha Matrícula | 04/01/2017 |
| Fecha Egreso | 19/01/2020 |

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001340992

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/06/2023 22:00:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO N° 05: Resultado de similitud del programa Turnitin



Recibo digital

Este recibo confirma que Turnitin ha recibido tu trabajo. A continuación, encontrarás la información del recibo perteneciente a tu entrega.

| | |
|---|--|
| Autor del envío | KATHERIN ISAURA ISABEL VASQUEZ REVILLA |
| Identificador del trabajo de Turnitin (Identificador de referencia) | 2131519368 |
| Título del Envío | VASQUEZ_RKII_TNT |
| Título de Tarea | DÉCIMO QUINTA REVISIÓN TURNITIN |
| Fecha del envío | 15/07/23, 14:39 |

Imprimir

Refrescar Envíos

| | Título del Envío | Identificador del trabajo de Turnitin | Enviado | Similitud | Calificación | |
|--------------------|----------------------------------|---------------------------------------|---------------------|-----------|--------------|----------------------|
| Ver Recibo Digital | VASQUEZ_RKII_TNT | 2131519368 | 15/07/2023 14:39 | 19% | -- | Entregar Trabajo -- |

ANEXO N° 06: confiabilidad del instrumento

- **Confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach para la variable estrategias gerenciales.**

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|-------------------------|------------------------|
| 0,635 | 10 |

Nota: Elaboración propia

Como el valor del alfa de Cronbach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

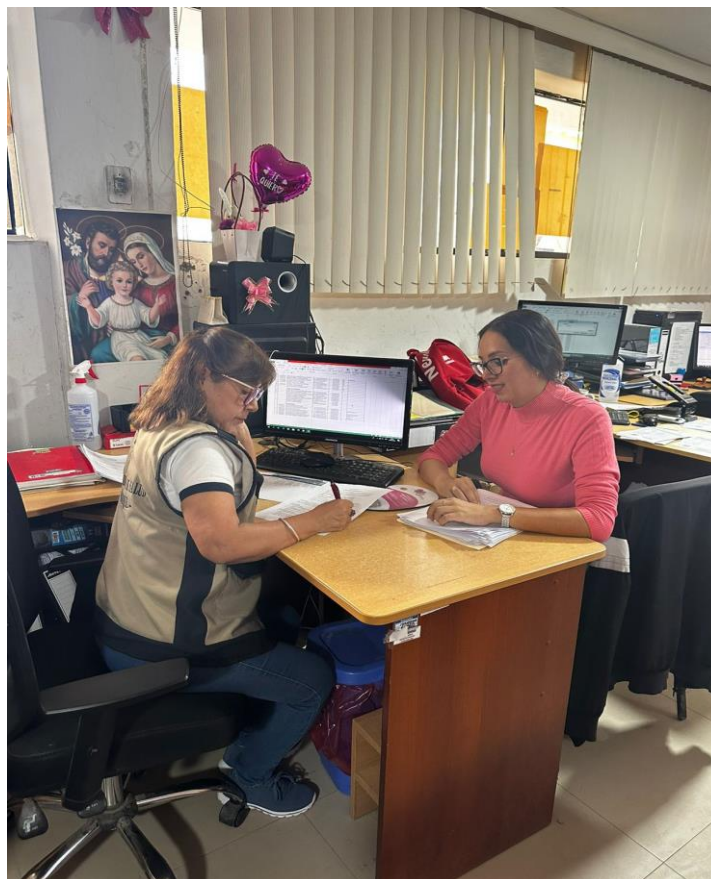
- **Confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach para la variable desempeño laboral.**

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|-------------------------|------------------------|
| 0,719 | 10 |

Nota: Elaboración propia

Como el valor del alfa de Cronbach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable.

ANEXO N° 07: Imágenes de aplicación del instrumento



Anexo 8: Matriz de consistencia

| Título: Estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--------------|---------------------------|---|
| Autor: Vásquez Revilla, Katherin Isaura Isabel | | | | | | | |
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicaciones | | | | |
| <p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre las Estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora en la Región Lambayeque?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre las estrategias gerenciales y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre las estrategias gerenciales y</p> | <p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora en la Región Lambayeque 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Diagnosticar las estrategias gerenciales de una Unidad Ejecutora en la Región Lambayeque.</p> <p>OE2: Identificar el desempeño laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora en la</p> | <p>Hipótesis General:</p> <p>HI: Existe relación entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora en la Región Lambayeque 2023.</p> <p>H0: No existe relación entre las estrategias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora en la Región Lambayeque 2023.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>HE1: Existe relación entre</p> | Variable 1: Estrategias Gerenciales | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
| | | | Estrategia de enlace | Plan de acción Participación activa. Seguimiento Unidad activa | 1 -20 | Ordinal | Nunca Casi nunca Siempre Casi siempre Siempre |
| | | | Estrategia de delegación | Comunicación Resultados Planificación Coordinación | | | |
| | | | Estrategia de gestión | Procesos Aprendizaje Sistemas orgánicos | | | |
| Estrategia de Control | Recursos Humanos | | | | | | |
| | | | Variable 2: Desempeño Laboral | | | | |

| Orientación de resultados de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque? | Región Lambayeque. | estrategias gerenciales y | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos | | | |
|--|--|---|----------------------------|---|-------|-------------------|-----------------------|--|--|--|
| PE3: ¿Cuál es la relación entre las estrategias gerenciales y Relaciones interpersonales de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque? | OE3: Establecer la relación entre estrategias gerenciales y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque. | y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque. | Productividad Laboral | Eficacia Eficiencia | 1-20 | Ordinal | Bajo Medio Alto | | | |
| | OE4. Establecer la relación entre estrategias gerenciales y Orientación de resultados de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque. | HE2: Existe relación entre el estrategias gerenciales y Orientación de resultados de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque. | Orientación de resultados | Competitividad Participación Metas Amistades | | | | | | |
| | OE5. Establecer la relación entre estrategias gerenciales y relaciones interpersonales de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque. | HE3: Existe relación entre estrategias gerenciales y Orientación de resultados de los colaboradores en una unidad ejecutora en la región Lambayeque. | Relaciones interpersonales | Culturas Costumbres Resolución de conflictos Comunicación afectiva | | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una unidad ejecutora en la Región Lambayeque", cuyo autor es VASQUEZ REVILLA KATHERIN ISAURA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

CHICLAYO, 22 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO DNI: 27422969 ORCID: 0000-0002-2599-2558 | Firmado electrónicamente por: FCORONADOE el 31-07-2023 21:54:49 |

Código documento Trilce: TRI - 0609741