



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE NEGOCIOS - MBA**

La gerencia estratégica y desarrollo de equipos de trabajo en una  
empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Sanchez Camargo, Jorge Alejandro Segundo (ORCID 0000-0001-9413-3901)

**ASESORA:**

Mg. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias funcionales

LIMA – PERÚ

2022

**DEDICATORIA:**  
A mis hijos Diego y Leandro quienes  
acompañan cada objetivo con el rol  
más importante, de mi esposa Leydi,  
y de mis padres quienes guían mi  
camino con su ejemplo.

**AGRADECIMIENTO:**

Agradezco en primer lugar a mis profesores,  
a mis compañeros de clase, y a mi familia  
por su apoyo, que día a día me fortalecían  
para seguir adelante y que se sientan  
orgullosos de mí.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variable y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Variable 1 Gerencia estratégica.....	15
Tabla 2 Variable 2 Desarrollo de equipos de trabajo.....	16
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad.....	17
Tabla 4 Tabla resumen Variable gerencia estratégica y dimensiones.....	19
Tabla 5 Tabla resumen Variable desarrollo de equipos de trabajo y dimensiones.....	20
Tabla 6 Tablas cruzadas, relación entre gerencia estratégica y desarrollo de equipos de trabajo .....	21
Tabla 7 Tablas cruzadas, relación entre gerencia estratégica y complementariedad.....	22
Tabla 8 Tablas cruzadas, relación entre gerencia estratégica y la comunicación.....	23
Tabla 9 Tablas cruzadas, relación entre gerencia estratégica y compromiso....	24
Tabla 10 Correlaciones: hipótesis general.....	25
Tabla 11 Correlaciones: hipótesis específica 1.....	26
Tabla 12 Correlaciones: hipótesis específica 2.....	27
Tabla 13 Correlaciones: hipótesis específica 3.....	28

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y desarrollo de equipos de trabajo en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021. La investigación es de nivel descriptivo – correlacional, no experimental- transversal. El enfoque utilizado fue el cuantitativo y el tipo de investigación fue aplicada. Utilizando la técnica de la encuesta, para la recolección de datos, se encuestó a 80, mediante un cuestionario de 16 preguntas con la escala Likert. Posterior a ello, se aplicó el juicio de expertos para su validez y se midió el nivel de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,931 muy alta, y se utilizó la prueba de Rho de Spearman para medir el nivel de correlación entre la variable 1 y la variable 2, lo cual se obtuvo un resultado de 0,710 teniendo una correlación positiva media, con ello se concluyó que en la investigación, existe relación entre las variables de Gerencia estratégica y desarrollo de equipos de trabajo en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.

Palabras clave: Desarrollo de equipos de trabajo, Gerencia estratégica, Comunicación.

,

## **Abstract**

The main objective of the research was to determine the relationship that exists between strategic management and the development of work teams in a company in the district of Santiago de Surco, 2021. The research is descriptive - correlational, not experimental - transversal level. The approach used was quantitative and the type of research was applied. Using the survey technique, for data collection, 80 were surveyed through a 16-question questionnaire with the Likert scale. After this, the expert judgment was applied for its validity and the level of reliability was measured through Cronbach's Alpha, obtaining a very high 0.931 result, and the Spearman Rho test was used to measure the level of correlation between variable 1 and variable 2, which obtained a result of 0.710, having a mean positive correlation, with this it was concluded that in the research, there is a relationship between the variables of strategic management and development of work teams in a district company from Santiago de Surco, 2021.

Keywords: Development of work teams, Strategic management, Communication.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el entorno empresarial se encuentra en constante reorganización de funciones debido a los cambios en ciencia, tecnología, normativas legales, nuevos paradigmas, etc. Un aspecto importante es la manera en que las empresas fomentan el trabajo en equipo. Asimismo, para lograr que una organización adopte los cambios necesarios para optimizar sus funciones, deben tener claro que una adecuada Gerencia estratégica es la parte más importante para conseguir dichos objetivos, asumiendo compromisos para cumplir con las obligaciones con la empresa. Por su parte (Chiavenato, 2015), nos explica que la Gerencia estratégica, considera el entorno empresarial para elaborar un adecuado planeamiento, formular estrategias, con los que resalta la capacidad gerencial de liderazgo integral, para afrontar las adversidades que puedan presentarse.

Desde la década de los 90, se requiere de profesionales que cuenten con un índice alto de habilidades blandas, por edades, lo que permite a las empresas brindar en forma permanente capacitaciones al personal, con el fin de que obtengan la capacidad de lideres, y facilidad de relacionarse con sus compañeros de trabajo, con mentalidad positiva y sobre todo empatía, y con ello ser la base de un adecuado desarrollo de trabajo en equipo. A su vez, la segmentación de los equipos de trabajo debe permitir a través del tiempo, evaluar los patrones de comportamiento que influyen en el nivel de competitividad tanto de la gerencia como de los equipos (Kotler y Armstrong, 2018).

El tratar el desarrollo de equipos de trabajo, es referirse a gestión de personas, y también conocer su aspecto motivacional y emocional, y con este funcionamiento, establecer un procedimiento adecuado para gestionar el trabajo en equipo. (Guerrero,2018). Nos refiere que un adecuado trabajo en equipo se integra por seres humanos, con conocimientos académicos y aptitudes, capaces de disentir, y para la obtención de mejores resultados.



Todas las labores que puedan realizar los trabajadores como equipo deben generar mejores resultados, comparados con un trabajo individual, que se denomina sinergia. Los constantes cambios tecnológicos, científicos, y diversas normativas de carácter financiero y tributario que se han dado a nivel mundial, han tenido diversas consecuencias en las entidades, los cuales motivaron una reorganización de funciones, procedimientos y otros indicadores que permitan a la empresa adecuarse a las exigencias actuales.

Lo mencionado es el motivo, en términos de localidad (distrito) en una empresa del distrito de Santiago de Surco, en la búsqueda de adecuarse para alinearse con el entorno empresarial actual, con la estrategia del desarrollo de un trabajo en equipo de todos sus trabajadores, basados en una adecuada Gerencia Estratégica. La empresa considera previamente, establecer los procedimientos correctos para fomentar una mejora continua, obtendrá una mayor calidad en sus servicios que viene realizando para cumplir sus objetivos estratégicos, y en el proceso, deberá implementar mecanismos de control de las funciones de sus colaboradores, para evaluar el cumplimiento de objetivos y metas, del trabajo en equipo.

Tal como se aprecia, en los últimos períodos, se han contratado personal de todo tipo de perfiles, las cuales, en el desarrollo de un trabajo local, no se han cumplido con los objetivos de calidad y precisión requerida, y en algunas ocasiones se han generado conflictos entre el personal. Como consecuencia, se aprecia una reducción de interés en las actividades que realizan, y por ello, en la actualidad, la empresa considera profesionales que puedan desarrollar habilidades blandas.

Las empresas, en lo nacional, son las principales responsables de capacitar permanentemente al personal para que puedan desarrollar habilidades en trabajos de equipos, que garanticen liderazgo y toma de decisiones, con una adecuada gerencia estratégica, orientada al cumplimiento de objetivos.

En lo que se refiere a lo internacional, las empresas evalúan técnicas de formación de equipos, aplicando las curvas de valor del sector (Chan y Mauborgne, 2015) de cuya interpretación, de parte de la gerencia, deben dar lugar a innovaciones en conocimientos estratégicos, acerca de la situación presente y futuro de las empresas, con respecto al mercado. Por ello, la gerencia estratégica debe considerar teorías sobre crecimiento y desarrollo de mercados, a fin de producir ofertas de espacios nuevos, provocando cambios en la demanda y valor de la empresa, justificados ambas por la rentabilidad.

En base al planteamiento se formula el problema general. ¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y el desarrollo de equipos de trabajo en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021? y los problemas específicos A. ¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y la complementariedad en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021? B. ¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y la comunicación en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021? C. ¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y el compromiso en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021?

La presente investigación, se justifica teóricamente, considerando que la gerencia estratégica debe fomentar el desarrollo de diversos equipos de trabajo, para optimizar las labores con el fin de obtener mayor productividad, tomando como punto de partida al trabajador en sí y el trabajo en equipo. Como justificación práctica, se considera la sinergia de la gerencia estratégica con la acción combinada de los equipos de trabajo, para mejorar las actividades integradas entre sí, pero que mantienen una relación con las metas que se proyecta a lograr como empresa. En la justificación metodológica, consideramos que la finalidad de la gerencia estratégica, en toda empresa, es trabajar en equipo, con eficiencia en el manejo de roles, comunicación, compromiso y la retribución esperada por todo trabajador que realice sus labores, con la finalidad de lograr objetivos y metas organizacionales, representando al empresario.

Con relación a la proyección de cumplir metas en la investigación, se presenta el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y el desarrollo de equipos de trabajo en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021. Asimismo, los objetivos específicos: A. Determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y la complementariedad en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021. B. Determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y la comunicación en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021 C. Determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y el compromiso en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.

Se presenta la formulación de la hipótesis general: Existe relación entre la gerencia estratégica y desarrollo de equipos de trabajo en equipo en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas: A. Existe relación entre la gerencia estratégica y la complementariedad en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021. B. Existe relación entre la gerencia estratégica y la comunicación en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021. C. Existe relación entre la gerencia estratégica y el compromiso en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el análisis de los antecedentes internacionales, mencionamos el artículo de (González et al., 2019), donde informa que en toda organización, es importante una adecuada gerencia estratégica para efectos de dirección, una adecuada toma de decisiones, y ser competitivos con un pensamiento estratégico, que considere en mejorar las capacidades del trabajador, no limitándose únicamente en implementar diversos planes, sino cambiando la mentalidad del personal, que tiene como tarea la ejecución de las decisiones en la empresa. Asimismo, (Pico, 2016) considera que, en la selección de personal, deben valorarse la conformación de los equipos de trabajo, de sus habilidades potenciales orientados al puesto y las funciones a desempeñar.

También, Gonzales et al. (2019), define Gerencia Estratégica como una herramienta que generalmente utiliza la administración para mantener un adecuado orden al momento de definir las metas y diversos objetivos en una empresa, en la cual se plantean varios tipos de estrategias. Para (Orè et al., 2020), la gerencia se basa en temas de liderazgo y marca las pautas necesarias para afrontar futuros escenarios, para una adecuada toma de decisiones y sostener a largo plazo la dirección y control, así como las ventajas competitivas. A su vez (Martinez, 2015), en su artículo menciona que la medición del cumplimiento de las tareas permite medir y diseñar la gestión del comportamiento y el trabajo en equipo.

Asimismo, Rangel et al., (2018), en su artículo establece que existen diversas diferencias entre el denominado grupo de trabajo, y los denominados equipos, y menciona que los grupos adquieren un alto grado de importancia para realizar actividades no complejas, donde sus integrantes solo se comprometen con sus propios intereses y metas. Por ello, la gerencia considera que la empatía no garantiza la consolidación de un equipo, y considera que los equipos de trabajo, realizan actividades colectivas donde es primordial el compromiso para cumplir con objetivos y

liderazgo, donde las habilidades de los integrantes del grupo logren complementarse entre sí, (Guerrero et al., 2018).

Considera que tanto la gerencia como los equipos de trabajo, coordinadamente manejan sus roles, a pesar de ser capaces de disentir y opinar, esta comunicación les permite tomar decisiones, casi siempre con mejores resultados, para afrontar los diversos cambios organizacionales en el logro de ser competitivas a través de una adecuada gerencia estratégica. Por ello, según Nova et al., (2020), es importante considerar un análisis del entorno de la empresa, para identificar la cadena de valor, con lo cual se optimizarían las actividades primarias y secundaria, con una reducción de costos, aprovechamiento de recursos, y mejorar la eficiencia empresarial.

Asimismo, en el estudio de Armas, et al (2017), sobre los nuevos escenarios laborales para evaluar la gestión gerencial, se utilizaron 12 indicadores de relevancia para la organización. Como resultado, se considera que cada gerente, debe identificar diversas metodologías que permitan a sus trabajadores y a las personas encargadas de supervisar, lograr objetivos de manera responsable y exitosa. Pero también se debe considerar, no descuidar la institución, buscando implementar filosofías como la cultura organizacional, para establecer constantes mejoras en la institución. A su vez, Cardoso y Kwan (2019), proponen diseños para medir el clima organizacional, según las dimensiones comunicación, desarrollo del área de organización, eficiencia, calidad, ambiente laboral, normatividad, compromiso y estabilidad en el trabajo.

También, el investigador Gonzáles (2016), considera al recurso humano, como el factor más importante en una empresa, debido que a que este indicador determina el resultado positivo o negativo de toda organización. A su vez, las gerencias deben fomentar el trabajo en equipo para lograr la optimización, como el eje principal para lograr un adecuado trabajo en todas las áreas. Además, la gerencia estratégica, debe crear todas las condiciones adecuadas para consolidar equipos sólidos, para garantizar el desarrollo de competencias con un adecuado perfil de compromiso y colaboración.

El clima organizacional generado por el desarrollo de trabajos en equipo indicado por el autor Aguilar (2016), en su investigación, determina que dicha relación fomenta el constante aporte de los trabajadores, mejora la comunicación y satisfacción laboral, con el apoyo constante de un líder, como las personas encargadas de una gerencia, en la que se coordinan capacitaciones, para perfeccionar la labor del trabajador con el equipo. Asimismo, deben determinarse los factores como el ruido, infraestructura, iluminación u otro ambiente incómodo, que impedirá un adecuado trabajo en equipo.

La importancia de mejorar el clima laboral a través de una gestión estratégica, según nos indica en su investigación, Rodríguez y Santofimio (2016), se deben incentivar a los trabajadores, y otorgarles la oportunidad de interactuar entre ellos, el aportar ideas y diversos puntos de vista que permitan enriquecer las competencias del grupo y la proyección individual.

Asimismo, el investigador Guaigua (2016), en su investigación, plantea como objetivo que una adecuada gerencia debe elevar el desempeño de los trabajadores, lo que implica el aplicar técnicas e instrumentos, que permitan obtener toda la información posible de la situación real de una empresa, así como la creación de un área encargada de gestionar y potenciar al trabajador, con miras a una mejora en la comunicación interna, evaluación constante del desempeño de los colaboradores, que brinde inducciones del personal, que ayudaría a la empresa mejorar el talento humano, como un colaborador interno. Lo primordial para que el resultado sea exitoso, es el logro de una correcta ubicación del personal, en puestos, donde se logren eficiencia y éxito.

Para implementar una correcta gerencia estratégica, Valladares (2016), nos indica en su investigación, en la que se utiliza como instrumento el cuestionario, y un enfoque cuantitativo – transversal, con los cuales se determinan parámetros estratégicos y planeamiento empresarial, que deben ejecutarse con un bajo margen

de error, considerando la posibilidad de estandarizar los procedimientos y los métodos a utilizar.

Por su parte, la Gerencia Estratégica a la que se refiere, Menguzzato y Renau (2015), es el tomar las mejores decisiones, crear y ejecutar estrategias de valor, considerando delimitar actividades con las competencias a largo plazo, aplicación de una sinergia positiva, aumento las ventajas competitivas.

Cabe resaltar que, Palomino (2017), indica la importancia de la capacitación e inducción, con la equidad de género al personal que ya labora en la empresa, aplicando los nuevos conocimientos adquiridos que puedan elevar su desempeño laboral y las de sus compañeros, pero también que aprendan a compartir la información para beneficio de su área laboral, como la mejora de las metas proyectadas por la empresa. Se requiere también que las actividades que el personal debe realizar, deben entregarse por escrito o de un pleno conocimiento del manual de funciones.

Para Cancinos (2015), la formación, el contar con un amplio conocimiento y experiencia en diversos escenarios, manejo de situaciones difíciles y adversas, es primordial para el desempeño de una labor, el cual está referido por una parte, a los conocimientos específicos, los cuales son primordiales al momento que se requiera desempeñar un cargo laboral, y por otro lado, el evaluar el desempeño en forma dinámica, que debe permitir a las instituciones conocer las fortalezas y debilidades de todo trabajador.

Asimismo, se hace mención sobre el desempeño en el desarrollo de trabajos de equipo como el objetivo final de un conjunto procedimientos y actividades y procedimientos de toda empresa para potenciar los resultados. Según, Camio et al. (2020), es primordial desarrollar los equipos de trabajo, sobre todo si un nuevo trabajador se incorpora al área, velar por su aceptación en el grupo, que permita lograr en el nuevo personal un efecto positivo, al influir en su compromiso y actitud, colaboración y cooperación, del nuevo trabajador en base a la confianza, para agregar conocimientos al grupo y fortalecerlo.

Por otra parte, Alles (2017), resalta el sentido de colaboración y diversas estrategias que permitan la cooperación, para lograr ser parte de un equipo de trabajo, el relacionarse con los demás, bajo un comportamiento contrario a lo individual. Es importante que el nuevo trabajador sea integrante de unos trabajadores que hayan demostrado que pueden funcionar en equipo.

También, Gómez (2018), considera que la gerencia estratégica debe considerar tres principios básicos, como la cadena de valor, el análisis causal o generador de costos, y el análisis de posicionamiento estratégico o ventajas competitivas desarrolladas por la gerencia de costos, para lograr competitividad, nacional o extranjera, la mejora de ingresos reales de los empleados, y la productividad de las empresas. A su vez, Bazán (2016), resalta que la gerencia estratégica se aplica en tres etapas, tales como el desarrollo de valores, la implementación de estrategias de mercado y la ejecución de acciones, para diferenciar aquellas características que son distintas a comparación de criterios habituales para el planeamiento estratégico.

En relación de los antecedentes nacionales, se menciona a Nolberto (2017), quien en su tesis, resalta la importancia de una adecuada gerencia estratégica al momento que se requiere realizar una medición del desempeño del empleado, coordinando con el departamento de Gestión del personal, que son los encargados de fomentar el compromiso y reconocimientos de los empleados, así como promover una línea de reconocimiento y motivación al desempeño de los colaboradores, valorando el talento humano. En tal sentido se empleó una metodología descriptiva, y se aplicó la correlación de Spearman, el cual generó un valor de 0.819, positivo y de alto valor.

Asimismo, los investigadores Arditi et al. (2016), concluyeron, como producto de estas evaluaciones, que la implementación en materia de gestión del personal ha mostrado como resultado un cambio en lo referente a la conducta y motivación en el desempeño de los trabajadores, y por consecuencia, el afirmar que este valor, se desarrolla por una buena gestión del gerente.



En el estudio de Llamoctanta y Dafne (2018), en su investigación determina una relación directa y estadísticamente significativa entre la planificación y la gestión estratégica, hallando un Alpha de Cronbach de 0.948; y un valor de chi cuadrado,  $X^2 = 8.9$  ( $p = 0.01 < 0.05$ ), este último, explica la relación de las dimensiones de planificación, organización, dirección y control, en una investigación de tipo básico, y estadística no paramétrica, considerando una población censal, de 110 miembros.

En la investigación, de Valentín (2017), se indica como la gestión de los empleados pueden tener influencias en elevar el nivel del desempeño laboral, el lograr empatía y también el fomentar el trabajo en equipo. Asimismo, Ríos (2017), en su investigación, analiza el desarrollo de equipos de trabajo que, en base a competencia y calificaciones, han logrado mejorar el rendimiento laboral, y la manera como, los equipos manejan diversas estrategias que le permiten superar las adversidades del lugar de trabajo, el crear climas de confianza, la mejora de las reuniones, con debates y decisiones, para el cumplimiento de metas.

En la investigación, de Ataucusi (2017), se considera que el desarrollo de equipos de trabajo, es el factor más importante de toda labor administrativa, y para determinarlo, se aplicaron cuestionarios como herramienta, para explicar el vínculo entre la gerencia estratégica y la manera como se gestiona al personal, y se determinó, una relación alta y positiva. Asimismo, Esteban y Jurado (2017), en una investigación de carácter descriptiva/correlacional, afirma la relación área administrativa y gerencia estratégica, para el mejor desarrollo del trabajo en equipo. El enfoque de la gerencia estratégica, requiere que la información o datos observados, deban contar con un marco de referencia económico, y también determinar las líneas de mejora continua, las orientaciones del crecimiento y desarrollo de la empresa (Torres et al., 2018).

El desarrollo de la administración estratégica, mencionado por Blacutt (2019) considera importante las innovaciones contenidas en las estrategias del océano azul, en la cual se reconstruyen las fronteras del mercado, incorporando la creación de

elementos de oferta (aún no ofrecidos) con los ahorros en costos, al reducir factores de competencia, y de innovaciones, co-creando valor, a través de redes globales. Estos objetivos de calidad y productividad, deben generar una diferencia como principal ventaja competitiva, y de acuerdo al comportamiento del equipo de trabajo deben ser evaluados para diferentes cargos funcionales, por la mejora de habilidades y destrezas, nuevos comportamientos y mejor medición del valor (Briones y Cedeño, 2018).

Asimismo, González (2019), considera que las micro y pequeñas empresas del cono sur como en Villa El Salvador, deben fomentar la obtención de cultura empresarial, que permita mejores evaluaciones sobre el personal comprometido con la empresa, la capacidad para desarrollar actividades en equipos de trabajo bajo un criterio emprendedor, y como en este ambiente laboral, la obtención de mejoras continuas. Con referencia a la teoría epistemológica, se considera que el término define un proceso de análisis sobre la estructura del conocimiento científico, sus valores, teorías, los métodos empleados, así como la interpretación de los resultados, además de confirmar o refutar teorías.

También, Villatoro (2016), citando a Mario Bunge, explica el término epistemología, como una parte importante de la filosofía, que nos permite realizar un profundo estudio y análisis de la investigación científica y su producto. Cabe explicar que el epistemólogo analiza las funciones y tareas que realiza un científico al momento de estudiar la realidad y establecer diferencias, la manera en que se plantean y establecen metodologías acerca de diversas teorías para intentar demostrar con hipótesis, el razonamiento, los tipos de lenguaje, y las influencias económicas, políticas y otros que pueda recibir una investigación.

La epistemología, en el estudio del conocimiento, se define como un proceso mental, que genera ideas, definiciones consensuadas, empíricas, amoral, públicas y críticas, para la resolución de problemas prácticos. Esto significa, que los conocimientos y técnicas de aplicación de la investigación desarrolladas en el marco teórico, es una labor epistemológica, que otorga validez y objetividad de las variables

en estudio. Por su parte, Ramirez et al. (2020), nos indica que la gerencia estratégica potencia las ventajas competitivas en el sector real, siendo este colaborador, el que genera valor estratégico, por competencias, y como respuesta a las exigencias del entorno.

Con relación al marco teórico referencial para la variable Gerencia estratégica, la primera dimensión se denomina estrategias empresariales que, Meyer y Xin (2017), lo definen como el comportamiento integrado de una empresa, el cual debe permitir un adecuado planeamiento, pensamiento calculador y proyección de recursos a diversas actividades que permitan asegurar el éxito de una empresa, y cabe resaltar que, Mendoza (2015), se orienta a concretar los objetivos de la empresa, a través del análisis de todas las posibilidades de mejora de los procedimientos y estrategias empresariales, de las posibilidades de ser innovador y capaz de crear valores agregados. Las empresas en la actualidad, asumen constantes cambios tecnológicos, legales y sociales, toman decisiones por parte de la alta dirección a las exigencias actuales, logrando así la optimización y potenciación de la empresa, lo cual debe proyectar su duración a largo plazo.

La segunda dimensión es el Planeamiento que según, Betancourt (2016), indica que el gerente es la persona encargada en toda empresa, de crear estrategias a través de un adecuado planeamiento, que se adaptan según el giro del negocio, para ser competitivo ante las demás empresas, mediante un planteamiento estratégico.

Por su parte, basándonos en lo mencionado por el autor, Johnson y Scholes (2015), el mecanismo de control, es la tercera dimensión de la variable Gerencia estratégica, el cual lo considera como parte importante para la dirección de organizaciones, para garantizar que puedan cumplirse objetivos y metas en un mediano o en un largo plazo, planteando estrategias que evalúan la incertidumbre, la competencia, los competidores, y aplicaciones de todo procedimiento con el objetivo de lograr las metas de manera eficiente. Puede dividirse en niveles como Alta dirección, Dirección Intermedia y Dirección Operativa, aplicación de procedimientos y

acciones para obtener resultados positivos, y planificar actividades, según el grado de dificultad de diversas situaciones problemáticas.

Para desarrollar la dimensión complementariedad, citamos a Chan y Mauborgne (2015), que explican la importancia de la complementariedad para el desarrollo de equipos de trabajo, en el cual resalta la labor individual de los integrantes, de cuánto conocimiento tiene de un tema específico, manejo grupal y empatía que garantizan el éxito del trabajo en equipo, todo integrante debe tener claro su perfil, para ser un colaborador competente y calificado. Esto significaría que la gerencia debe maximizar las oportunidades y minimizar los riesgos.

Asimismo, como segunda dimensión indicamos la comunicación, Torrelles (2019), factor que mejora los lazos al interactuar, dos o más integrantes de un mismo equipo de trabajo, que permitirán compartir conocimientos, experiencias y mejorar la forma en que la información se intercambia al momento de cumplir un trabajo específico.

Finalmente, Eckardt et al. (2018) consideran que la tercera dimensión, compromiso, es importante para el desarrollo de equipos de trabajo, y que todo integrante debe comprometerse a cumplir su labor con profesionalismo, proactividad, entera dedicación y empeño, interesados en la obtención del mejor resultado de la labor que realiza el equipo.

### **III. METODOLOGÍA**

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

La investigación es de tipo aplicada, puesto que pretenden asociar diversos conceptos (presuntamente relacionados), variables, hechos o fenómenos, el medir variables y buscar relacionarlas en términos estadísticos (Sánchez, 2017).

#### **Enfoque y Diseño:**

Es de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, asimismo se le conoce como ruta o enfoque cuantitativo, y se considera apropiada al momento de estimar ocurrencias o magnitudes de fenómenos para demostrar hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018).

#### **Método y nivel de investigación:**

La investigación es Hipotético deductivo. Tiene un nivel descriptivo – correlacional.

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

##### **Definición conceptual de la variable 1. Gerencia estratégica**

La gerencia estratégica según, (Hill et al., 2015), se define como la agrupación o conjunto de estrategias sistematizadas con el fin de lograr competitividad y rentabilidad positiva en los medios y el capital con el que se cuenta.

##### **Definición operativa de la variable 1. Gerencia estratégica**

La Gerencia estratégica puede definirse en forma operativa según las dimensiones planteadas en estrategias empresariales, planeamiento y control.

**Tabla 1:***Variable 1. Gerencia Estratégica*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Estrategias Empresariales	Normas Internas	1, 2	Ordinal	Alto Bajo Medio
	Procedimientos	3,4		
Planeamiento	Toma de decisiones	5, 6		
Mecanismos de Control	Cumplimiento de metas	7,8		
	Logro de objetivos	9, 10		

Fuente: Propia

## Definición conceptual de la variable 2. Desarrollo de equipos de trabajo

Los autores, Robbins & Coulter (2018) nos indican que el desarrollo de equipos de trabajo está conformado por una agrupación de personas que laboran intensamente con la finalidad de lograr un objetivo en común. El equipo de trabajo debe aplicar toda la sinergia positiva, competencias y otras habilidades tanto en equipo como en forma individual.

## Definición operativa de la variable 2. Desarrollo de equipos de trabajo

Asimismo, la variable se define operacionalmente, en tres dimensiones, con dos indicadores cada uno: Complementariedad (indicadores sinergia y habilidades), la comunicación (indicadores líder y resultados), y el compromiso (indicadores consecución de objetivos y el factor de compromiso individual). Se manejará con respuestas múltiples: Muy de acuerdo, algo de acuerdo, muy en desacuerdo, algo en desacuerdo; en el cual será calificado con una puntuación inicial desde el número 1 hasta el número 5, considerando para cada indicador 2 ítems, para así poder realizar un cuestionario con 12 ítems, se utilizará la recolección de datos, para su posterior proceso estadístico, el cual nos sirve para establecer conclusiones.

**Tabla 2***Variable 2. Desarrollo de equipos de trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Complementariedad	Sinergia	1,2	Ordinal	Alto Medio Bajo
	Habilidades	3,4		
Comunicación	Líder	5,6		
	Resultados	7,8		
Compromiso	Consecución de objetivos	9, 10		
	Compromiso individual	11, 12		

Fuente: Propia

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población se considera como un conjunto a investigar de toda persona, objeto, individuo, situaciones, (Vara, 2015). La población de estudio está constituido por 40 profesionales de empresa privada A y 40 profesionales de una empresa B.

La población es Censal, por lo tanto no existe muestra ni muestreo (Guillén et al, 2019).

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

Al respecto, Sánchez (2017). Nos indica que el término encuesta es recolectar sistemáticamente datos para una muestra extraída de un todo, y para ello se optó por elegir la técnica de la encuesta.

#### Instrumento

En la tesis se aplica el cuestionario, que considera una serie de preguntas, las cuales fueron elaboradas con temas relacionados a una o más variables, todo ello con la finalidad de recopilar una data para lograr cumplir con diversos objetivos para la presente investigación. Asimismo, debemos ser coherente con la hipótesis y problemas, (Sánchez, M. y Sánchez, S., 2021). Cabe resaltar para el cuestionario

aplicado en nuestra variable 1 Gerencia Estratégica contiene 10 ítems y para nuestra variable 2 Desarrollo de trabajo en equipo contiene 12 ítems, ambas variables se manejarán en escala ordinal.

### **Confiabilidad**

Según, Guillèn et al (2019), està referida a si, un investigador pretende lograr similares resultados, al estudiar un mismo caso, y con la utilización de los mismos procedimientos que el investigador original, con el cual se minimizan los errores y sesgos del estudio, encuestamos a los empleados que componen nuestro muestreo, para posteriormente analizar la confiabilidad con el resultado obtenido, utilizando el Alfa de Cronbach para medir si el cuestionario fue respondido en forma óptima.

**Tabla 3:**

#### *Estadísticas de Fiabilidad*

"Variable"	"Alfa de Cronbach"	Nº de elementos
Gerencia estratégica	,862	10
Desarrollo de equipos de trabajo	,897	12

### **3.5 Procedimientos**

Asimismo, cabe resaltar a Bernal (2016), que considera, que la estrategia de prueba de hipótesis es el principal procedimiento, la cual toma como punto de partida el planteamiento de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y alternativa ( $H_A$ ), luego con el soporte del programa SPSS, versión número 25 nos va determinar el valor Sig. para poder contrastarlo con el valor Sig. Teórico el cual es 0.05. De resultar menor al valor  $p=0.05$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); y se aceptará una hipótesis nula ( $H_0$ ) si resulta mayor al valor  $p=0.05$ .

### **3.6. Método de Análisis de datos**

Se considera la aplicación de estadística inferencial, la validación y la



confiabilidad.

### Estadística inferencial

La estadística inferencial, permitirá considerar la distribución de frecuencias, que se define como una agrupación de puntuaciones de una variable, la cual se distribuye en categorías ordenadas, (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo, utilizando el método de correlación de Spearman se utilizará para medir la correlación de variables con un nivel de medición ordinal (ambas). Del análisis del muestreo se ordenarán por jerarquías, para lograr relacionar de manera estadística las diversas escalas del tipo Likert, sobre todo con medición ordinal (Guillén et al, 2019).

En relación a la validación, esta se realizará tomando en consideración la validación de juicio de expertos, quienes van a determinar si nuestro instrumento realmente mide la variable de interés.

### **3.7. Consideraciones éticas**

La presente tesis está sujeta al cumplimiento de los esquemas de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, nuestro objetivo es aportar con nuevos conocimientos, cabe resaltar que la tesis es original por parte del graduando. Según (Piña y Aguayo, 2017), “en una profesión, y en el caso de realizar investigación en posgrado, es saber, hacer e investigar apegado a las normas éticas y valores establecidos por la comunidad” (p. 268). El *ethos* de una profesión nos quiere decir que se incorporan políticas metodológicas o teóricas de cualquier disciplina, asimismo sobre los valores y normas que requiere un profesional. Es tener conocimiento de la demanda de una profesión, el cómo realizarlo de una manera ética y con disciplina, por ello el *ethos* consiste en conocer cómo investigar respetando las normas.

## IV. RESULTADOS

### 1. Análisis descriptivo

**Tabla 4:**

*Tabla Resumen Variable Gerencia Estratégica y Dimensiones*

Gerencia Estratégica	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto		
	Total	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estrategias empresariales	29	22	27.5	6	7.5	1	1.3
Planeamiento	28	8	10.0	14	17.5	6	7.5
Mecanismos de control	<u>23</u> 80	1	1.3	3	3.8	19	23.8

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, podemos ver que la dimensión Estrategias empresariales ha obtenido como resultado que el 27.5% (22 de 80) de los encuestados calificaron con un nivel bajo, que el 7.5% (6 de 80) de los encuestados calificaron con un nivel medio, y el 1.3% (1 de 80) calificaron con un nivel alto.

En lo que corresponde a la dimensión Planeamiento se ha obtenido como resultado que el 10.0% (8 de 80) de los encuestados han calificado con un nivel bajo, que el 17.5% (14 de 80) calificaron con un nivel medio y el 7.5% (6 de 80) han calificado con un nivel alto.

Por último, la dimensión Mecanismos de control ha tenido como resultado que el 1.3% (1 de 80) de los encuestados calificaron con un nivel bajo, que el 3.8% (3 de 80) calificaron con un nivel medio, y el 23.8% (19 de 80) calificaron con un nivel alto.

**Tabla 5:***Resumen Variable Desarrollo de Equipos de Trabajo y Dimensiones*

Desarrollo de Equipos de Trabajo	Total	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Complementariedad	31	22	11.2	8	10	1	1.3
Comunicación	23	6	7.5	14	17.5	3	3.8
Compromiso	26	1	1.3	6	7.5	19	23.8
	80						

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se aprecia que la dimensión Complementariedad ha obtenido como resultado que el 11.2% (22 de 80) de los encuestados calificaron con un nivel bajo, y un 10 % (8 de 80) calificaron con un Nivel Medio, y el 1.3% (1 de 80) de los encuestados con un nivel alto.

En lo que corresponde a la dimensión Comunicación se ha obtenido como resultado que el 7.5% (6 de 80) de los encuestados han calificado con un nivel bajo, un 17.5% (14 de 80) han calificado con un nivel medio, y un 3.8% (3 de 80) de los encuestados con un nivel alto.

Por último, la dimensión Compromiso ha tenido como resultado que el 1.3% (1 de 80) de los encuestados calificaron con un nivel bajo; un 7.5% (6 de 80) calificaron con un nivel medio, y el 23.8% (19 de 80) de los encuestados con un nivel alto.

**Tabla 6:**

*Tablas cruzadas, relación entre Gerencia Estratégica y Desarrollo de Equipos de Trabajo*

			Desarrollo de equipos de Trabajo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gerencia Estratégica	Bajo	Recuento	22	6	1	29
		Recuento esperado	11,2	8,3	9,4	29,0
		% del total	27,5%	7,5%	1,3%	36,3%
	Medio	Recuento	8	14	6	28
		Recuento esperado	10,9	8,1	9,1	28,0
		% del total	10,0%	17,5%	7,5%	35,0%
	Alto	Recuento	1	3	19	23
		Recuento esperado	8,9	6,6	7,5	23,0
		% del total	1,3%	3,8%	23,8%	28,8%
Total	Recuento	31	23	26	80	
	Recuento esperado	31,0	23,0	26,0	80,0	
	% del total	38,8%	28,8%	32,5%	100,0%	

La tabla número 6, muestra la relación entre Gerencia Estratégica y Desarrollo de Equipos de Trabajo en una Empresa del Distrito de Santiago de Surco. Por lo tanto, podemos concluir que del 100% de personas encuestadas, en cualquier nivel de la Gerencia Estratégica, se puede afirmar que el Desarrollo de equipos de trabajo, en un 38.8% es baja; un 28.8% el cual se considera medio, y un 32.5%, el cual consideramos alto.

### **Análisis descriptivo del objetivo específico 1**

“Determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y la complementariedad en una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, 2021”.

**Tabla 7:**

*Tablas cruzadas, relación entre Gerencia Estratégica y complementariedad*

		Complementariedad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gerencia Estratégica	Bajo	Recuento	13	12	4	29
		Recuento esperado	9,8	9,8	9,4	29,0
		% del total	16,3%	15,0%	5,0%	36,3%
	Medio	Recuento	13	9	6	28
		Recuento esperado	9,5	9,5	9,1	28,0
		% del total	16,3%	11,3%	7,5%	35,0%
	Alto	Recuento	1	6	16	23
		Recuento esperado	7,8	7,8	7,5	23,0
		% del total	1,3%	7,5%	20,0%	28,8%
Total	Recuento	27	27	26	80	
	Recuento esperado	27,0	27,0	26,0	80,0	
	% del total	33,8%	33,8%	32,5%	100,0%	

La tabla número 7, muestra que existe relación entre Gerencia Estratégica y la complementariedad en una Empresa del Distrito de Santiago de Surco. Por ello llegamos a la conclusión que del 100% de los encuestados, en cualquier nivel de la Gerencia Estratégica, se puede afirmar que la Complementariedad, en un 33.8% considerada baja; un 33.8%, el cual consideramos medio, y un 32.5%, el cual consideramos alto.

### **Análisis descriptivo del objetivo específico 2**

“Determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y la comunicación

en una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, 2021”.

**Tabla 8:**

Tablas cruzadas, relación entre Gerencia Estratégica y la comunicación

			Comunicación			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gerencia Estratégica	Bajo	Recuento	15	14	1	30
		Recuento esperado	13,1	9,4	7,5	30,0
		% del total	18,8%	17,5%	1,3%	37,5%
	Medio	Recuento	12	2	12	26
		Recuento esperado	11,4	8,1	6,5	26,0
		% del total	15,0%	2,5%	15,0%	32,5%
	Alto	Recuento	8	9	7	24
		Recuento esperado	10,5	7,5	6,0	24,0
		% del total	10,0%	11,3%	8,8%	30,0%
Total	Recuento	35	25	20	80	
	Recuento esperado	35,0	25,0	20,0	80,0	
	% del total	43,8%	31,3%	25,0%	100,0%	

De la tabla número 8, podemos apreciar la relación entre Gerencia Estratégica y la comunicación en una Empresa del Distrito de Santiago de Surco.

Por ello llegamos a la conclusión que del 100% de los encuestados, en cualquier nivel de la Gerencia Estratégica, se puede afirmar que la Comunicación, en un 43.8% que consideramos baja; un 31.3%, considerado medio, y un 25.0%, que consideramos alto.

### **Análisis descriptivo del objetivo específico 3**

“Determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y el compromiso en

una empresa privada del distrito de Santiago de Surco, 2021”.

**Tabla 9:**

*Tablas cruzadas, relación entre Gerencia Estratégica y Compromiso*

			Compromiso			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gerencia estratégica	Bajo	Recuento	20	8	2	30
		Recuento esperado	12,8	8,6	8,6	30,0
		% del total	25,0%	10,0%	2,5%	37,5%
	Medio	Recuento	5	13	8	26
		Recuento esperado	11,1	7,5	7,5	26,0
		% del total	6,3%	16,3%	10,0%	32,5%
	Alto	Recuento	9	2	13	24
		Recuento esperado	10,2	6,9	6,9	24,0
		% del total	11,3%	2,5%	16,3%	30,0%
Total	Recuento	34	23	23	80	
	Recuento esperado	34,0	23,0	23,0	80,0	
	% del total	42,5%	28,8%	28,8%	100,0%	

De la tabla número 9, observamos la relación entre Gerencia Estratégica y el Compromiso en una Empresa del Distrito de Santiago de Surco.

Por ello llegamos a la conclusión que del 100% de encuestados en cualquier nivel de la Gerencia Estratégica, se puede afirmar que el Compromiso, en un 42.5% considerado baja; un 28.8%, considerado medio, y un 28.8%, que es alto.

## 2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la Gerencia Estratégica y el Desarrollo de Equipos de Trabajo en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

H1: Existe relación entre la Gerencia Estratégica y el Desarrollo de Equipos de Trabajo en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

**Tabla 10:**

*Correlaciones: hipótesis general.*

			Gerencia Estratégica	Desarrollo Equipos de Trabajo
Rho de Spearman	Gerencia Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desarrollo de Equipos de Trabajo	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla número 10, al utilizar Rho de Spearman obtuvimos la correlación positiva media de 0,710, la cual consideramos alta entre Gerencia Estratégica y el Desarrollo de Equipos de Trabajo en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, por ello podemos determinar que es significativa al nivel 0,000 bilateral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral resultante de 0,01; es menor a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), nos permite concluir que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1); por lo tanto, permite concluir que hay relación entre la Gerencia Estratégica y el Desarrollo de Equipos de Trabajo en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: No existe relación entre la Gerencia Estratégica y la Complementariedad en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.



H1: Existe relación entre la Gerencia Estratégica y la Complementariedad en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

**Tabla 11:**

*Correlaciones: hipótesis específica 1.*

			Gerencia Estratégica	Complement ariedad
Rho de Spearman	Gerencia Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Complementariedad	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla número 11, al utilizar Rho de Spearman obtuvimos la correlación positiva media de 0,508 entre Gerencia Estratégica y la Complementariedad en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, dicha correlación es significativa al nivel 0,000 bilateral. Es decir, hay relación entre la Gerencia estratégica y la Complementariedad en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación entre la Gerencia Estratégica y la Comunicación en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

H1: Existe relación entre la Gerencia Estratégica y la Comunicación en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

**Tabla 12:**

*Correlaciones: hipótesis específica 2.*

		<b>Correlaciones</b>		
			Gerencia	
			Estratégica	Comunicación
Rho de Spearman	Gerencia Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla número 12, al utilizar Rho de Spearman obtuvimos la correlación positiva media de 0,598, entre Gerencia Estratégica y la Comunicación en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, dicha correlación es significativa al nivel 0,000 bilateral, es decir, hay relación entre la Gerencia Estratégica y la Comunicación en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación entre la Gerencia estratégica y el Compromiso en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

H1: Existe relación entre la Gerencia estratégica y el Compromiso en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

**Tabla 13:**

*Correlaciones: hipótesis específica 3.*

<b>Correlaciones</b>			Gerencia	
			Estratégica	Compromiso
Rho de Spearman	Gerencia Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 13, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,475, muestra una correlación positiva media entre la Gerencia estratégica y el Compromiso en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, es decir, hay correspondencia entre la Gerencia estratégica y el Compromiso en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, 2021.

## V . DISCUSIÓN

En la presente investigación “Gerencia estratégica y Desarrollo de Equipos de Trabajo se realizó una encuesta a 80 colaboradores. Con la interpretación de los resultados, se determinó la relación que existen entre las variables, y su discusión consideran los antecedentes nacionales e internacionales de los últimos 10 años, incorporados en el estudio.

Así las teorías sobre gerencia estratégica y desarrollo de equipos, han venido evolucionando en los últimos años, como producto de realidades económicas empresariales diversas. Crear una empresa a través de la cual se pueda forjar mercados, contratar empleados y de lograr utilidades para los accionistas y la sociedad, es tarea de la gerencia y de sus teorías basadas en la competencia. Se plantean diversas corrientes de pensamientos, como el conductismo, el humanismo, la teoría Z, así como la división del trabajo, el grado de competencia y las mejoras en las relaciones interpersonales (Marin, J. y Marin, A., (2016).

En relación a los estilos gerenciales para empoderar en lo democrático y participativo, estas alcanzan de manera eficiente y eficaz los objetivos de corto, mediano y largo plazos, que estuvieran programados. Según, Burbano (2017), la gerencia toma decisiones y actos en el proceso de formulación de estrategias para el desarrollo de la organización, mejora el conocimiento de la competitividad, así como la participación en el mercado, obteniendo rendimientos superiores al promedio.

En relación a la gerencia estratégica, es necesario iniciar la planeación mediante una alineación que oriente los procesos hacia un primer objetivo común, evaluando la realidad que se desea intervenir, desde la gerencia hasta los colaboradores que generan el sentido de pertenencia y conocimientos de metodologías estratégicas de manera activa, (Pérez y Guzmán , 2015).

De acuerdo a (Chavy, 2018), un segundo objetivo a establecer, es el análisis estadístico correlacional entre la comunicación interna y el clima organizacional, y si es fuerte ( $> 0.9$ ), serán por los indicadores grado de estructura, influencia de la

gerencia, orientación a recompensas, Al desarrollo y a la promoción en el trabajo, y lo que fortalece internamente a la comunicación.

Con relación al enfoque cuantitativo, para evaluar las habilidades gerenciales, la estadística a utilizar es de tipo correlacional, de corte transversal, que se aplicaron a 52 participantes, alcanzando un resultado de confiabilidad de Cronbach de 0.97. (Arrascue et al, 2021), presenta los resultados hallados, que en un 55.8% de las personas muestran habilidades gerenciales adecuadas, y solo un 44.2%, presentan habilidades regulares.

También, Rangel et al. (2018) presentaron como objetivo, la evaluación de las características de los equipos de trabajo, pero desde una perspectiva cualitativa, con la cual tomaron decisión sobre las ventajas de mejoras en la resolución de problema, para lo cual se evaluaron sus conocimientos previos de modelos de eficiencia, con los modelos matemáticos financieros.

Por otro lado, Yovera (2021) establece las relaciones de las variables gerencia estratégica y trabajo en equipo, hallando una correlación de rho de Spearman de 0.65, la cual se define como una correlación positiva y moderada del accionar en estas variables, con un agregado de la dimensión Planificación. Así (Cedeño et al., 2019) considera que la ventaja competitiva se asocia a las estrategias gerenciales, a las que se agregan normas de calidad, innovación empresarial para obtener información, y tomar decisiones oportunas.

En relación al desarrollo de equipos de trabajo, Treviño y Abreau (2017), describen al equipo como un conjunto de personas determinadas, pero sus competencias son específicas, de cumplir una meta bajo las condiciones de un coordinador y un compromiso con responsabilidad compartida.

En el objetivo general, se buscó: “Establecer la relación entre la Gerencia estratégica y el Desarrollo de los Equipos de Trabajo”. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se determinó un  $R_s=0.710$ , correlación positiva media. Este objetivo es sustentado por, Gómez (2018), quien revela que una gerencia con visión estratégica, debe construir dos perspectivas, la primera de “afuera hacia dentro” al que

denominan la demanda; o construir con parte del equipo, una perspectiva de oferta, de “adentro hacia fuera”, coordinando en otras regiones la creación de demanda, de nuevos productos. Esta distinción de la gerencia estratégica, requiere de liderazgo, del comportamiento de valores culturales, de la estructura y conocimiento empresarial, así como de las mejoras salariales en el corto plazo para el desarrollo de los equipos de trabajo. Además de la participación y conocimiento de la gerencia para innovar, transformar, organizar y liderazgo para afrontar en el horizonte la competitividad, (Ferrin, 2018).

Como primer objetivo específico, se buscó: “Establecer la relación entre la Gerencia estratégica y la complementariedad”. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se determinó un  $R_s=0.508$ , correlación positiva media. En opinión de (Florez y Rodriguez, 2020) el concepto de la estrategia de la complementariedad, ha presentado en los últimos años, diversas variaciones sobre espacios de mercado no aprovechados por falta de crear demanda, así como el conocimiento de normas legales, que conduzcan manifestaciones empresariales básicas, para competir hábilmente en el mercado potencial. Debido a ello, los Equipos de Trabajo, tienen como tarea, gestionar liderazgos y conocimientos mercantiles que fortalezcan la Misión y Visión corporativa, y permitir en el corto plazo, la cobertura del mercado potencial.

Como segundo objetivo específico, se buscó: “Establecer la relación entre la Gerencia Estratégica y la comunicación”. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se determinó un  $R_s=0.598$ , correlación positiva media. Para Ayovi (2019), halló una correlación  $R_s= 0.819$ , en la comunicación que requiere de la gerencia estratégica, la mejora de la conducta motivacional, y mejores estrategias dirigida a los trabajadores que evalúan los mercados potenciales.

Como tercer objetivo específico, se buscó: “Establecer la relación entre la Gerencia estratégica y el compromiso”. Según (Dryhurst y Schneider, 2020), el logro de compromisos del equipo hacia nuevos mercados, requieren de cohesión, unión y transformación de una organización, en términos de productividad,

competitividad y logro de objetivos. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se determinó un  $R_s=0.475$ , correlación positiva débil, que indica que la gerencia, a menudo debe conceptualizar el riesgo, como la probabilidad de contraer alguna enfermedad, como el COVID-19, con los factores socioculturales y experiencia, cuya atención requiere del compromiso.

## VI. CONCLUSIONES

1. La correlación que hemos obtenido al utilizar el método de Rho de Spearman fue 0,710, por lo que se concluye que la Gerencia estratégica está relacionada positivamente con el Desarrollo de Equipos de Trabajo en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, y dicha correlación es significativa al nivel 0,000 bilateral.
2. La correlación que hemos obtenido al utilizar Rho de Spearman fue de 0,508, el cual se considera una correlación positiva media, por lo que concluye que la Gerencia estratégica se relaciona positivamente con la Complementariedad, en una empresa del Distrito de Santiago de Surco, dicha correlación es significativa al nivel 0,000 bilateral.
3. La correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,598, muestra una correlación positiva, por lo que se concluye que la Gerencia estratégica se relaciona positivamente con la Comunicación en una empresa del Distrito de Santiago de Surco. Dicha correlación es significativa al nivel 0,000 bilateral.
4. La correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,475, muestra una correlación positiva media, por lo que se concluye que la Gerencia estratégica se relaciona positivamente con el Compromiso en una empresa del Distrito de Santiago de Surco. Dicha correlación es significativa al nivel 0,000 bilateral.



## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General que es oportuno evaluar, con la mejora de la comunicación en lo referente al comportamiento de los valores y conocimiento de las funciones del equipo empresarial, así como de la evaluación de la mejora de sueldos y salarios, inicialmente en el corto plazo. Es función de la Gerencia estratégica, evaluar la economía, las políticas sociales, ambientales y jurídicas con el objetivo de brindar al empresario, el lograr sostenibilidad y flexibilidad de las estructuras actuales. Así como, dosificar una política integral que permita al gerente ser el líder de los equipos de trabajo.
2. Se recomienda mejorar el conocimiento de la pertenencia, de parte de los equipos de trabajo, expresados en manejo de información y de tecnología, así de los enfoques gerenciales aplicados en tiempos de pandemia. El trabajo en Equipo, canaliza las decisiones gerenciales, identificando también de manera sistemática, las oportunidades y amenazas que surjan en el futuro, mediante la exploración para identificar las maneras de lograrlo.
3. Se recomienda mejorar la comunicación de los procesos, por la influencia en los conocimientos, habilidades y capacidades en el cambio y desarrollo de conductas motivacionales de las personas y de los equipos de trabajo. La Gerencia estratégica plantea diversas corrientes de pensamiento como los conductuales y humanistas, además de las experiencias y competencias de los equipos a su cargo, y con estas experiencias mejorar las relaciones interpersonales, para un mejor cumplimiento de las tareas.
4. Se recomienda realizar mejoras en los equipos de trabajo, según la complementariedad, en el manejo de información, y conocimientos actualizados en gestión empresarial, que estimulen la innovación en los equipos de trabajo, así como el compromiso y conocimiento de los mercados potenciales, donde debe operar la empresa. Estos esfuerzos muestran la expectativa, de las estrategias organizacionales y el

desempeño a largo plazo, que deben permitir mejorar la confianza de la vida organizacional de la empresa.

## REFERENCIAS

Aguilar, E. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional, de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar*. Tesis.

(<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>)

Alles, M. (2017). *Desarrollo Del Talento Humano: Basado En Competencias* -. Buenos Aires: 3a Ed. - Granica.

Armas, O. Y.; Llanos, E. M. y Traverso, H. P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales, de la Universidad de ECOTEC*. Tesis. (<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>)

Arrascue, I., Podesta, L. Matzumura, J. Gutierrez, H. & Ruiz, R. (2021) Employees perception of management skills at Hospital Municipal Los Olivos. Artículo. *Revista Fac. Med. Hum.* April 2021 (2): 275-282.

DOI 1025176/REMH.v2112.3715

Arditi, D., Nayak, S., & Damci A. (2016) Effect of organizational culture on delay in construction. ELSERVIER. *International journal of project management.* <https://dx.doi.org/10.1016/j.jiproman.2016.10.018>

Ascensio, A., Campo, J., Ramirez, A. & Zapata, L. (2016) Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. Artículo. *Revista Fundación Universitaria*. V. 3/Nº 1, (116-122) / Enero-junio 2016, ISSN 2382-3410. Medellín Colombia.

Ataucusi, J. (2017). *La gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Distrital de Acoria*. Tesis de grado, Universidad Nacional De Huancavelica, Huancavelica- Perú.

Ayovi, Jorgeli (2019) Artículo. Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. FIPCAEC (Nº 10) Vol. 4, Año 4. Enero-junio, 2019, pp. 58-76, <http://orcid.org/0000-0002-2963-6825>

- Bazán, J (2016). *Administración estratégica*. 2da ed. Perú.
- Bernal, César (2016) Metodología de la investigación. Cuarta edición. *Pearson Education de Colombia S.A.S*. ISBN. E-BOOK 978-958-699-310-4. Bogotá Colombia.
- Betancourt, F. (2016). *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la PUCCESE*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Blacutt, J. (2019) Las nuevas tendencias de la administración estratégica. Un enfoque basado en la orientación a las competencias centrales al mercado o a las actividades estratégicas. Artículo, *Perspectivas*, Año 22, N° 43, Mayo 2019, pp. 135-148. ISSN-1994-3733, Universidad Bolivariana San Pablo, Cochabamba, Bolivia.
- Briones, L. & Cedeño, R. (2018) El comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ámbito universitario. Artículo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. ISSN:2254-7630
- Burbano, A. (2017) Importance of strategic direction for business development. Artículo *Revista Científica. Dominio de las Ciencias*. Vol 3, num.mon.agos, 2017, pp. 19-28  
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.mono>
- Camio, M., Díaz, B., Izquierdo, S. & Álvarez, M. (2020) Aprendizaje organizacional: una demarcación conceptual para su medición. Artículo. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 28(2), pp. 85-108. ISSN: 0121-6805. ISSN-e:1909-7719
- Cancinos, A.(2015). "Selección De Personal Y Desempeño Laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)". (Tesis de Grado). Quetzaltenango – Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Carreras, L. , Cavazos, J., & Espejel, J. (2018)- Influence of the strategic planning and

the management skills as factors internal of business competitiveness of SME's – Artículo inglés. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>

-

Cardoso, S. & Kwan, Ch. (2019) Clima organizacional: una mirada desde la narrativa a la @sistematización. Artículo, Población y Desarrollo. 2019; 25(49): 106-129. Universidad del Pacifico. Paraguay.

Castillo, Carlos y Caycho, Carlos & Merino, Víctor (2019) Manual de estadística no paramétrica aplicada a los negocios. Fondo editorial. U. de Lima. Perú.

Cedeño, A., Asencio, L. & Villegas, M. (2019) Las estrategias gerenciales como base fundamental para la Administración en los Negocios. Universidad y Sociedad. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Vol. 11, N° 5/Oct-Dic, 2019. ISSN: 2218-3620.

Chan Kim, W. & Mauborgne, R. (2015) *La estrategia del Océano Azul*. Edición ampliada. Harvard Business School Publishing Corporation. Colombia.

Chavy, H. (2018) La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. Artículo. COMUNIC@CION, V.9, N° 1, ENE-JUN, 2018, ISSN 2219-7168, Ministerio de educación. Lima.

Chiavenato (2015) Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill. 7ma edición. Mexico.

Dryhurst, Kerr, & Schneider, C. (2020) Risk perceptions os COVID-19 around the World. Journal of Risk Research, Mayo 2020, 1-13.

[DOI: 10.1080/13669877.2020.1758193](https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193)

Eckardt, R., Boon, C., Lepak, D. & Boselic, P. (2018) Integrating human capital and strategic human resource management. Vol. 29, 2018, N° 1, (pp. 34-67) <http://dx.doi.org/10.10801.09585/92.2017.1380063>

Esteban, Y., & Jurado, C. (2017). *Gestión estratégica y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ascensión - año 2014*. Tesis, Universidad Nacional De Huancavelica, Huancavelica- Perú.

[http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1831/TESIS\\_2017\\_AD  
MINISTRACI%C3%93N\\_%20YANET%20ESTEBAN%20HUAMANI%20](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1831/TESIS_2017_AD_MINISTRACI%C3%93N_%20YANET%20ESTEBAN%20HUAMANI%20)

- Ferrin, H. (2018) The management and its new trends. A contribution to business development. Artículo *POLO DE CRECIMIENTO*. Edición Núm. 19 Vol. 3, No 5, mayo 2018, pp. 237-249. DOI: [iO.23857/pc.v3i5.521](https://doi.org/10.23857/pc.v3i5.521)
- Fierro, F. (2020) Organizational change: a modelo that energizes transformation. *Revista Escuela Administración de Negocios* Núm. 88, Enero -Junio 2020, pp. 13-31. DOI:<https://doi.org/10.21158/01208160>. N88.2020.2560
- Flórez, M. & Rodríguez, M. (2020) *La administración en escenarios Glociales*. Un camino hacia la sostenibilidad. Centro de investigación y desarrollo-CIDE-EDITORIAL. Ecuador.
- Gómez, E. (2018) Gestión estratégica de costos como herramienta de competitividad. Artículo. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798.1015.Vol. 39. (N.º 32)
- González, C. (2019). *Propuesta de un modelo de Gestión Estratégica del Pedido en una asociación mediante consorcio de MYPES del sector metalmecánico de Villa El Salvador para la mejora de la competitividad y un crecimiento sostenido*. (Tesis de grado). Universidad. Peruana De Ciencias Aplicadas, Perú.
- González, G. K. (2016). Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones públicas, para optar el título de Especialista en Alta Gerencia, de la (Tesis Universidad Militar de Nueva Granada).
- González, J., Salazar, E., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019) Artículo Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones, *Revista Espacios. Telos*, vol. 41, N° 1, pp. 242.
- Guaigua, J. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajalo Cantón Quito en el período 2015 - 2016*. (Tesis de grado). Latacunga – Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.

Guerrero, C., Ballesteros, L. & Herrera, J. (2018) Gerentes y Equipo de Trabajo efectivo: Empresa exitosa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Vol. 4, nùm.3, julio, 2018, pp. 416-430. Ecuador.

<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.4.3.julio.416-430>

Guillen, Oscar, y Cerna, Blanca y Sánchez, Mario y Begazo, Luis & Martínez, Edwin (2019) *Metodología científica-* Aplicación de la cuarta vía. BNP: 201911514. Lima Perú.

Hernández, R. y Mendoza L (2018) *Las rutas de investigación científica*. Primera Edición. McGraw Hill. México.

Hill, C., Jones, G., & Schilling, M. (2015). *Administración Estratégica: teoría y casos*. Un enfoque integral (11 ed.). México: Cengage Learning.

Hernandez, Y., Jaramillo, J. & Hernandez, G. (2021) Relationshipo between Organizational commitment and employee turnover. Artículo. *REVISTA ESTUDIOS DE ADMINISTRACION*, 28(1), 102-129. México.

<http://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>

Johnson G. y Scholes, K. (2015). *Dirección estratégica*. Madrid: Ed. Prentice Hall

Kotler, Philip & Armstrong, Gary (2018) Principios de Marketing. México. Editorial. Pearson Educación, S.A. ISBN: 978-84-9035-612-8

Llamoctanta, O. & Dafne, K. (2018) Relación de la planificación estratégica y la gestión administrative en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión. Lima-2018. *Articulo Revista Valor Agregado*. Vol. 5, Núm. 1, 2018 (9-21) ISSN 2410-1052 (digital) Univ. Peruana La Unión.

Martínez, Ciro (2015) La gestión de la seguridad basada en el comportamiento. *Articulo med segur Trab (Internet)* 2015; 61(241), 424-435. Universidad Nacional de Colombia.

Marín, J. & Marín, A. (2016). La administración y la gerencia en las organizaciones educativas. *TEJIDOS SOCIALES. REVISTA VIRTUAL*. Nov. 2016/ Vol. 2/pp.

- Mendoza, J. (2015). *Decisiones estratégicas*. México. Editorial Continental.
- Menguzzato, M. y Renau, J. (2015). *La dirección estratégica de la empresa*. Madrid. Editorial Días de Santos.
- Meyer, K. y Xin, K. (2017) Managing talent in emerging Economy multinacionales: Integrating strategic management and human resource management. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 29, 2018  
<http://doi.org/10.10801-09585192.2017.1380063>
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. (Tesis de grado). Huánuco.
- Nova, L., Moreno, S. & Moreno, L. (2020) Modelos de gestión estratégica: estudio exploratorio en PyMEs manufactureras de la Provincia de Sugamuxi (Colombia). *Revista ESPACIOS*, Vol. 41(41) 2020. ISSN:0798-1015.
- Oré, H., Olortegui, E. & Ponce, D. (2020) Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Pakamuros*. Volumen 8, Nº 4, Octubre-Noviembre, pp. 31-44, UCV.  
DOI:<https://doi.org/10.37787/pakamoros-unj.v8i4.147>.
- Palacios, M. (2020) *Strategic planning, a functional instrument within organizations*. *Humanitas Campus Ciudad de México*. DOI:[10.22458/rna.v11i12.2756](https://doi.org/10.22458/rna.v11i12.2756)
- Palomino, M. (2017). *Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213-UGEL 01-2016*. (Tesis de maestría). Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez, A. & Guzmán, M. (2015) Organizational studies as a research programme. Artículo Cinta de Moebio. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*. México. No 53. 104-123. <https://doi:10.4067/S0717-554X2015/000200001>
- Pico, Lucía (2016) La gestión del talento humano como recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *Artículo en INNOVA Research Journal*, Vol1, No 11, 97-104. Universidad internacional del ecuador.



- Piña, Juan & Aguayo, Hilda (2017) Ethics in Postgraduate Research. *Revista Electrónica Educare*. EISSN: 1409-4258 Vol. 21(2) mayo-agosto, 2017: 1-25  
<http://dx.doi.org/10.4067/SO718-07642020000100133>
- Ramírez, R., Lay, N. & Sukier, H. (2020) Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Artículo Revista Información Tecnológica- Vol. 31, N° 1*,  
doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.12>
- Rangel, T., Lugo, I. & Calderon, M. (2018) *Literature Review of Work Teams: Quantitative Approach, Characteristics and Identification of Variables Affecting Efficiency*. Universidad Cooperativa de Colombia. *Ingeniería Solidaria* 14(24): 1-17, ISSN 1900-3102, e-ISSN 2357-6014. DOI: <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, en el año 2015*. (Tesis de título profesional). Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú.  
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/upt/317/1/r%rivera-ronald-juan.pdf>
- Robbins, Stephen & Coulter, Mary (2018) *Administration*. Decimotercera edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. ISBN: 978-607-32-4337-7.
- Rojas, A., Capcha, K. & Casadiego, Y. (2020) The prospective of strategic management and corporate social responsibility of companies in Colombia. *Reflexiones Contables (Cúcuta)* Vol. 33(1), 95-109.  
<https://doi.org/10.22463/26655543-2898>
- Rodríguez, L, & Santofimio, A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. (Tesis de maestría). . Bogotá – Colombia.
- Sánchez, S. & Sánchez, M. (2021) *Elaboración de tesis con enfoques cuantitativo y cualitativo*. Lima Perú.

Sánchez, S. (2017) Artículo. Percepción de la neuro estructura en investigación científica: el espacio tiempo. *Diario Gestión*.

DOI: <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>

Torrelles, C. (2019). *Competencias de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización*. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>

Torres, N., Falconí, M., Espin, M., & Fierro, P. (2018) Estrategias de competitividad microempresarial para el Desarrollo local en Ecuador. Artículo. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*.

<https://www.eumed.net/ev/ccss/2018/07/competitividad-empresarial>

Trejos, C., Meriño, V., López, A. Moncini, R. Martinez, C. & Ortiz, L. (2020), The management style in function to empowerment for the organization workers. *Revista ESPACIOS Vol. 42 (02) 2021. Art,3*.

DOI:10.48082/espacio-a21v42no2p03

Treviño, N. & Abreau, J. (2017) Trabajo en equipo, grupos de trabajo y la perspectiva de competencia. *DAENA: International Journal of goal conscience. 12(3) 405-422. Diciembre 2017. ISSN1870-557X. Mexico*.

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*. (Tesis de grado). Lima – Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Valladares, P. (2016). *Modelo de gestión estratégica de proyectos para la Municipalidad de Turrialba*. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Tesis, Instituto Tecnológico de Costa Rica. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/6847/modelo-gestionestrategica-proyectos-municipalidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vara Ochoa (2015) *Siete pasos para elaborar una tesis. Como elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú.

Villatoro, Francisco (2016), *Extractos filosóficos: Epistemología en la formación del*

*científico según Mario Bunge.*

<https://francis.naukas.com/2016/01/11/extractos-filosoficos-epistemologia-en-la-formacion-del-cientifico-segun-mario-bunge/>

Yovera, P. (2021) Team work and strategic planning in the faculty of business sciences of the José Faustino Sánchez Carrion University-2019. *BIBANG Faustiniانو* 10(1), 34-41, 2021

DOI:<https://doi.org/10.51431/bbf.v10i1.66910.48082/espacio-a21v42no2p03>

## **ANEXOS**

## ANEXO. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y desarrollo de equipos de trabajo en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>A. ¿Qué relación existe entre la Gerencia Estratégica y la complementariedad en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021?</p> <p>B. ¿Qué relación existe entre la Gerencia Estratégica y la comunicación en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gerencia estratégica y desarrollo de equipos de trabajo en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>A. Determinar qué relación existe entre la Gerencia Estratégica y la complementariedad en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.</p> <p>B. Determinar qué relación existe entre la Gerencia Estratégica y la comunicación en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.</p> <p>AC Determinar qué relación existe entre la Gerencia Estratégica y el Compromiso en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La Gerencia estratégica se relaciona positivamente en el desarrollo de equipos de trabajo en una empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>A. La Gerencia Estratégica se relaciona positivamente con la complementariedad en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.</p> <p>B. La Gerencia Estratégica se relaciona positivamente con la comunicación en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.</p> <p>C. La Gerencia Estratégica se relaciona positivamente con el compromiso en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p><b>Gerencia estratégica</b></p> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p><b>Desarrollo de equipos de trabajo</b></p>	<p>-Estrategias empresariales</p> <p>-Planeamiento</p> <p>-Mecanismo de control</p> <p>-Complementariedad</p> <p>-Comunicación</p> <p>-Compromiso</p>	<p>1. Población: 80</p> <p>2. Técnica: Encuesta</p> <p>3. Instrumento: Cuestionario</p> <p>4. Diseño: No Experimental Transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo-correlacional</p>

AC ¿Qué relación existe entre la Gerencia Estratégica y el Compromiso en una Empresa del distrito de Santiago de Surco, 2021?					
---	--	--	--	--	--

## ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores/Ítems	Escala de Medición: Ordinal
<p style="text-align: center;"><b>Variable 1.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Gerencia Estratégica</b></p>	<p style="text-align: center;">La Gerencia Estratégica es la agrupación o conjunto de estrategias sistematizadas con el fin de lograr competitividad y rentabilidad positiva en los medios y el capital con el que se cuenta.</p>	<p style="text-align: center;">La Gerencia estratégica puede definirse en forma operativa según las dimensiones planteadas en estrategias empresariales, planeamiento y mecanismos de control.</p>	<p style="text-align: center;">Estrategias empresariales</p> <p style="text-align: center;">Planeamiento</p> <p style="text-align: center;">Mecanismos de control</p>	<p style="text-align: center;">1-Normas Internas</p> <p style="text-align: center;">2- Procedimientos</p> <p style="text-align: center;">3-Toma de decisiones</p> <p style="text-align: center;">4-Cumplimiento de metas</p> <p style="text-align: center;">5-Logro de objetivos</p>	<p style="text-align: center;">Alto</p> <p style="text-align: center;">Medio</p> <p style="text-align: center;">Bajo</p>

<b>Variable 2:</b>					
<b>Desarrollo de equipos de trabajo</b>	<p>El desarrollo de equipos de trabajo se define como una agrupación de personas que laboran intensamente con la finalidad de lograr un objetivo en común. El equipo de trabajo debe aplicar toda la sinergia positiva, competencias y otras habilidades tanto en equipo como en forma individual.</p>	<p>El desarrollo de equipos de trabajo, se define en tres dimensiones, con dos indicadores cada uno: Complementariedad (de los cuales como indicadores seleccionamos la sinergia y habilidades), la comunicación (de los cuales como indicadores seleccionamos: líder y resultados), y el compromiso (de los cuales como indicadores</p>	<p>Complementariedad</p> <p>Comunicaciones</p> <p>Compromiso</p>	<p>1- Sinergia</p> <p>2-Habilidades</p> <p>3-Líder</p> <p>4-Resultados</p> <p>5-Consecución de objetivos</p> <p>6- Compromiso individual</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>



		seleccionamos la consecución De objetivos y el factor de compromiso individual			
--	--	--	--	--	--

## ENCUESTA

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Respuestas				
		1	2	3	4	5
1	Cómo considera la capacidad de la gerencia estratégica para implementar y ejecutar las normas internas de la compañía					
2	Cómo considera que las normas internas de la compañía facilitan el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía					
3	Considera que es adecuado los diversos procedimientos que la gerencia estratégica ha implementado en beneficio de la compañía					
4	Como califica que la gerencia ejecuta los procedimientos de acuerdo a las normas internas de la compañía					
5	Es adecuado el desarrollo del planeamiento estratégico por parte de la gerencia para la toma de decisiones					
6	Cómo considera que la implementación estratégica de los planes de mejoramiento competitivo para el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía influye en la toma de decisiones					
7	Cómo evaluaría usted el cumplimiento de metas de la gerencia para el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía					
8	Cómo califica el cumplimiento de metas a corto y mediano plazo de la gerencia en a la compañía					
9	La gerencia estratégica está orientada a la competitividad de los empleados como forma de lograr objetivos					
10	La gerencia estratégica de la compañía está orientada a lograr la mayor eficiencia, como forma de garantizar el logro de objetivos					
11	El continuo mejoramiento de los procesos se debe a la sinergia entre los integrantes de los equipos de trabajo					
12	Considera que la gerencia estratégica influye en la sinergia de las generaciones en la compañía					
13	Los colaboradores desarrollan habilidades de comunicación en los equipos de trabajo de la compañía					
14	Las habilidades y competencia del personal son factores importantes para el desarrollo de equipos de trabajo					
15	El desarrollo de equipos de trabajo requiere del líder y sus buenas comunicaciones interpersonales					
16	El desarrollo de equipos de trabajo facilita la tarea del líder, mediante la organización óptima para enfrentar los desafíos					
17	Los resultados obtenidos por los miembros del equipo de trabajo de la compañía son calificados trimestralmente.					

<b>18</b>	El líder revisa con los miembros de su equipo los resultados y procedimientos obtenidos en el trabajo					
<b>19</b>	Considera que la consecución de los objetivos planteados en el desarrollo de trabajo en equipos son los apropiados					
<b>20</b>	La relación con el personal de su equipo de trabajo para la consecución de objetivos es armoniosa					
<b>21</b>	Los colaboradores forman el compromiso individual antes de iniciar sus funciones de trabajo.					
<b>22</b>	Considera que el personal tiene claramente definido el sentido del compromiso individual con la compañía.					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>No opina</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	

### ALFA DE CRONBACH. RESULTADO DEL PILOTO

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	
SUJETO 1	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
SUJETO 2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3
SUJETO 3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
SUJETO 4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3
SUJETO 5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3
SUJETO 6	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5
SUJETO 7	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3
SUJETO 8	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3
SUJETO 9	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4
SUJETO 10	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
SUJETO 11	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
SUJETO 12	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3
SUJETO 13	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
SUJETO 14	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
SUJETO 15	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
SUJETO 16	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
SUJETO 17	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
SUJETO 18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3
SUJETO 19	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5
SUJETO 20	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4

### ALFA DE CRONBACH

"Variable"	"Alfa de Cronbach"	N° de elementos
<b>Gerencia estratégica</b>	,842	10
<b>Desarrollo de equipos de trabajo</b>	,853	12

## VALIDACIÓN DE JUECES DEL INSTRUMENTO

### Validez

En la validez se ha tomado en cuenta la técnica y juicio de expertos, los cuales han realizado la revisión del cuestionario aportando diversas propuestas de mejoras y recomendaciones.

### Tabla 3:

#### *Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento*

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Dictamen</b>
<b>1</b>	Doctor	Laurente Gutiérrez Talledo	<b>Aplicable</b>
<b>2</b>	Doctora	Liz Maribel Robladillo Bravo	<b>Aplicable</b>
<b>3</b>	Magíster	Mario Rodolfo Sánchez C.	<b>Aplicable</b>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GERENCIA ESTRATEGICA Y DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Considera que la capacidad de Gerencia Estratégica implementa y ejecuta las normas internas de la compañía	x		x		x		
2	Las normas internas facilitan el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía	x		x		x		
3	Considera adecuado los diversos procedimientos que la Gerencia estratégica ha implementado en beneficio de la compañía	x		x		x		
4	La Gerencia ejecuta los procedimientos de acuerdo a las normas internas de la compañía	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
5	El desarrollo de planeamiento estratégico por parte de la Gerencia es adecuado para la toma de decisiones	x		x		x		
6	Considera que la implementación estratégica de los planes de mejoramiento competitivo para el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía influye en la toma de decisiones	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El cumplimiento de metas de la Gerencia para el desarrollo de equipos de trabajo se evalúa permanentemente en la compañía	x		x		x		
8	El cumplimiento de metas a corto y mediano plazo de la Gerencia se realiza mediante la planificación, en la compañía.	x		x		x		
9	La Gerencia estratégica se orienta a la competitividad de los empleados para lograr objetivos	x		x		x		
10	La Gerencia estratégica de la compañía está orientada a lograr la mayor eficiencia, como forma de garantizar el logro de objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El continuo mejoramiento de los procesos se debe a la sinergia entre los integrantes de los equipos de trabajo	x		x		x		
12	Considera que la Gerencia Estratégica influye en la Sinergia de las Generaciones, en la compañía	x		x		x		
13	Los colaboradores desarrollan habilidades de comunicación en los equipos de trabajo de la compañía	x		x		x		
14	Las habilidades y competencias del personal son factores importantes para el desarrollo de equipos de trabajo	x		x		x		

DIMENSIÓN 5							
15	El desarrollo de equipos de trabajo requiere del líder y sus buenas comunicaciones interpersonales.	X		X		X	
16	El desarrollo de equipos de trabajo facilita la tarea del líder, mediante la organización óptima para enfrentar los desafíos	X		X		X	
17	Los resultados obtenidos por los miembros del equipo de trabajo de la compañía son calificados trimestralmente	X		X		X	
18	El líder revisa con los miembros de su equipo los resultados y procedimientos obtenidos en el trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera que la consecución de objetivos planteados en el desarrollo de trabajo en equipo son las apropiadas.	X		X		X	
20	La relación con el personal de su equipo de trabajo para la consecución de objetivos es armoniosa.	X		X		X	
21	Los colaboradores firman el compromiso individual antes de iniciar sus funciones de trabajo.	X		X		X	
22	Considera que el personal tiene claramente definido el sentido del compromiso individual con la compañía	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel   DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodólogo

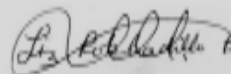
31 de octubre de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GERENCIA ESTRATEGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Variable 1: Gerencia Estratégica</b>								
<b>DIMENSIÓN 1 ESTRATEGIAS EMPRESARIALES</b>								
1	Considera que la capacidad de Gerencia Estratégica implementa y ejecuta las normas internas de la compañía							
2	Las normas internas facilitan el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía							
3	Considera adecuado los diversos procedimientos que la Gerencia estratégica ha implementado en beneficio de la compañía							
4	La Gerencia ejecuta los procedimientos de acuerdo a las normas internas de la compañía							
<b>DIMENSIÓN 2 PLANEAMIENTO</b>								
5	El desarrollo de planeamiento estratégico por parte de la Gerencia es adecuado para la toma de decisiones							
6	Considera que la implementación estratégica de los planes de mejoramiento competitivo para el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía influye en la toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 3 MECANISMOS DE CONTROL</b>								
7	El cumplimiento de metas de la Gerencia para el desarrollo de equipos de trabajo se evalúa permanentemente en la compañía							
8	El cumplimiento de metas a corto y mediano plazo de la Gerencia se realiza mediante la planificación, en la compañía.							
9	La Gerencia estratégica se orienta a la competitividad de los empleados para lograr objetivos							
10	La Gerencia estratégica de la compañía está orientada a lograr la mayor eficiencia, como forma de garantizar el logro de objetivos	Si	No	Si	No	Si	No	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.Arq.:** Laurente Jesús, Gutierrez Talledo

**DNI:** 06643939

**Especialidad del validador:** Docente Principal Arquitectura

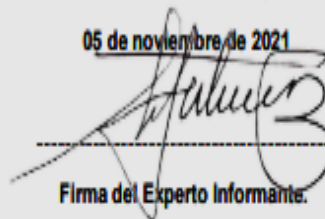
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

05 de noviembre de 2021



Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO**

N°	DIMENSIONES /item	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
<b>Variable 2: Desarrollo de Equipos de Trabajo</b>							
<b>DIMENSIÓN 4 COMPLEMENTARIEDAD</b>							
11	El continuo mejoramiento de los procesos se debe a la sinergia entre los integrantes de los equipos de trabajo						
12	Considera que la Gerencia Estratégica influye en la Sinergia de las Generaciones, en la compañía						
13	Los colaboradores desarrollan habilidades de comunicación en los equipos de trabajo de la compañía						
14	Las habilidades y competencias del personal son factores importantes para el desarrollo de equipos de trabajo						
<b>DIMENSIÓN 5 COMUNICACION</b>							
15	El desarrollo de equipos de trabajo requiere del líder y sus buenas comunicaciones interpersonales.						
16	El desarrollo de equipos de trabajo facilita la tarea del líder, mediante la organización óptima para enfrentar los desafíos						
17	Los resultados obtenidos por los miembros del equipo de trabajo de la compañía son calificados trimestralmente						
18	El líder revisa con los miembros de su equipo los resultados y procedimientos obtenidos en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
<b>DIMENSIÓN 6 COMPROMISO</b>							
19	Considera que la consecución de objetivos planteados en el desarrollo de trabajo en equipo son las apropiadas.						
20	La relación con el personal de su equipo de trabajo para la consecución de objetivos es armoniosa.						
21	Los colaboradores firman el compromiso individual antes de iniciar sus funciones de trabajo.						
22	Considera que el personal tiene claramente definido el sentido del compromiso individual con la compañía	Si	No	Si	No	Si	No

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.Arq.: Laurente Jesús, Gutierrez Talledo

DNI: 06643939

Especialidad del validador: Docente Principal Arquitectura

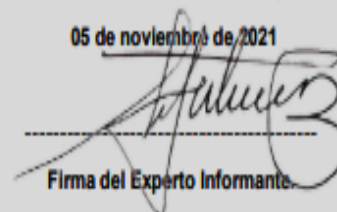
05 de noviembre de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GERENCIA ESTRATEGICA Y DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Considera que la capacidad de Gerencia Estratégica implementa y ejecuta las normas internas de la compañía	x		x		x		
2	Las normas internas facilitan el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía	x		x		x		
3	Considera adecuado los diversos procedimientos que la Gerencia estratégica ha implementado en beneficio de la compañía	x		x		x		
4	La Gerencia ejecuta los procedimientos de acuerdo a las normas internas de la compañía	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
5	El desarrollo de planeamiento estratégico por parte de la Gerencia es adecuado para la toma de decisiones	x		x		x		
6	Considera que la implementación estratégica de los planes de mejoramiento competitivo para el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía influye en la toma de decisiones	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	El cumplimiento de metas de la Gerencia para el desarrollo de equipos de trabajo se evalúa permanentemente en la compañía	x		x		x		
8	El cumplimiento de metas a corto y mediano plazo de la Gerencia se realiza mediante la planificación, en la compañía.	x		x		x		
9	La Gerencia estratégica se orienta a la competitividad de los empleados para lograr objetivos	x		x		x		
10	La Gerencia estratégica de la compañía está orientada a lograr la mayor eficiencia, como forma de garantizar el logro de objetivos	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El continuo mejoramiento de los procesos se debe a la sinergia entre los integrantes de los equipos de trabajo	x		x		x		
12	Considera que la Gerencia Estratégica influye en la Sinergia de las Gerencias, en la compañía	x		x		x		
13	Los colaboradores desarrollan habilidades de comunicación en los equipos de trabajo de la compañía	x		x		x		
14	Las habilidades y competencias del personal son factores importantes para el desarrollo de equipos de trabajo	x		x		x		

DIMENSIÓN 5							
15	El desarrollo de equipos de trabajo requiere del líder y sus buenas comunicaciones interpersonales.						
16	El desarrollo de equipos de trabajo facilita la tarea del líder, mediante la organización óptima para enfrentar los desafíos						
17	Los resultados obtenidos por los miembros del equipo de trabajo de la compañía son calificados trimestralmente						
18	El líder revisa con los miembros de su equipo los resultados y procedimientos obtenidos en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 6							
19	Considera que la consecución de objetivos planteados en el desarrollo de trabajo en equipo son las apropiadas.						
20	La relación con el personal de su equipo de trabajo para la consecución de objetivos es armoniosa.						
21	Los colaboradores firman el compromiso individual antes de iniciar sus funciones de trabajo.						
22	Considera que el personal tiene claramente definido el sentido del compromiso individual con la compañía	Si	No	Si	No	Si	No

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

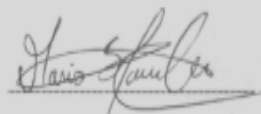
Apellidos y nombres del juez validador. DR/ Mg: Sánchez Camargo, Mario Rodolfo      DNI: 40286394

Especialidad del validador: Metodólogo

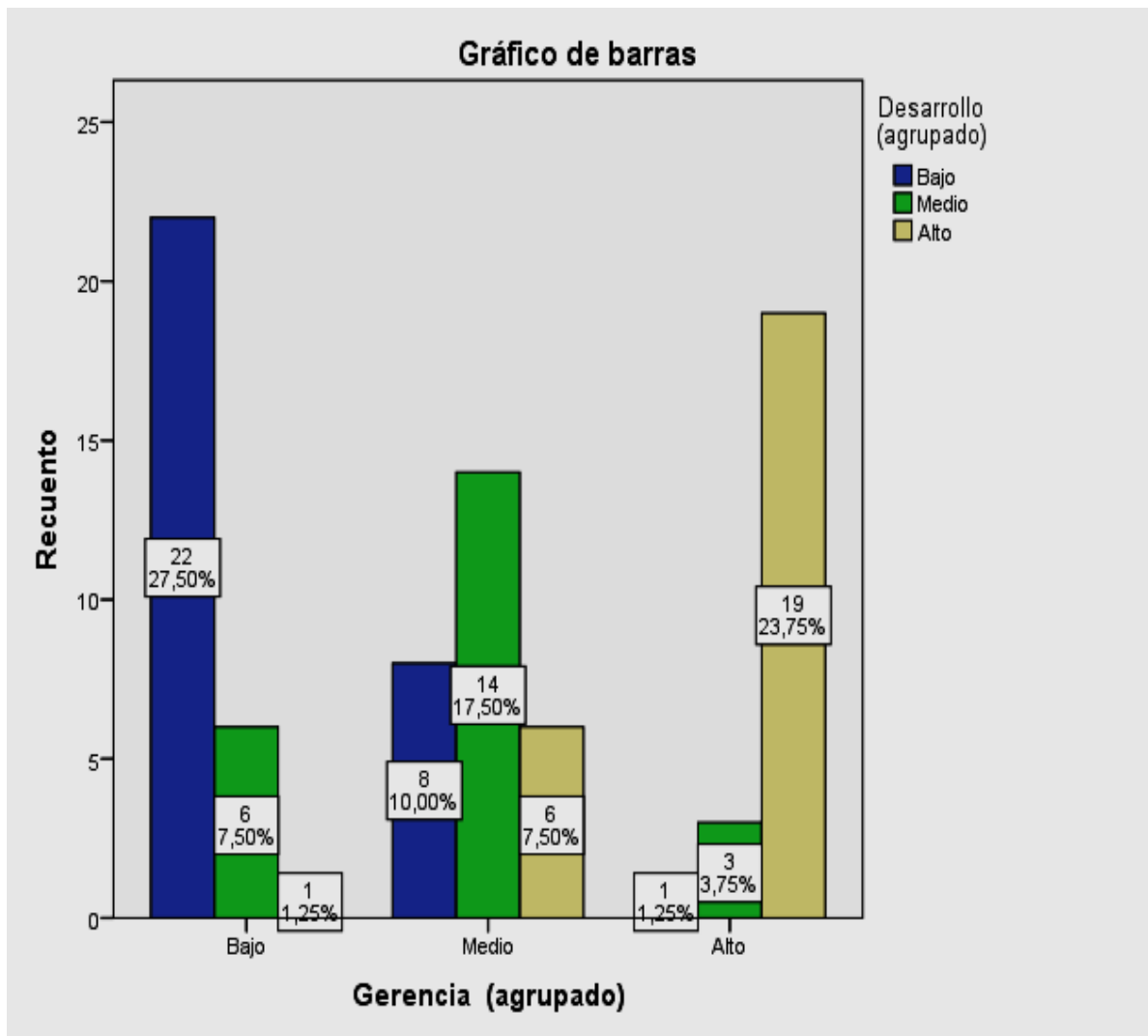
06 de Noviembre de 2021

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

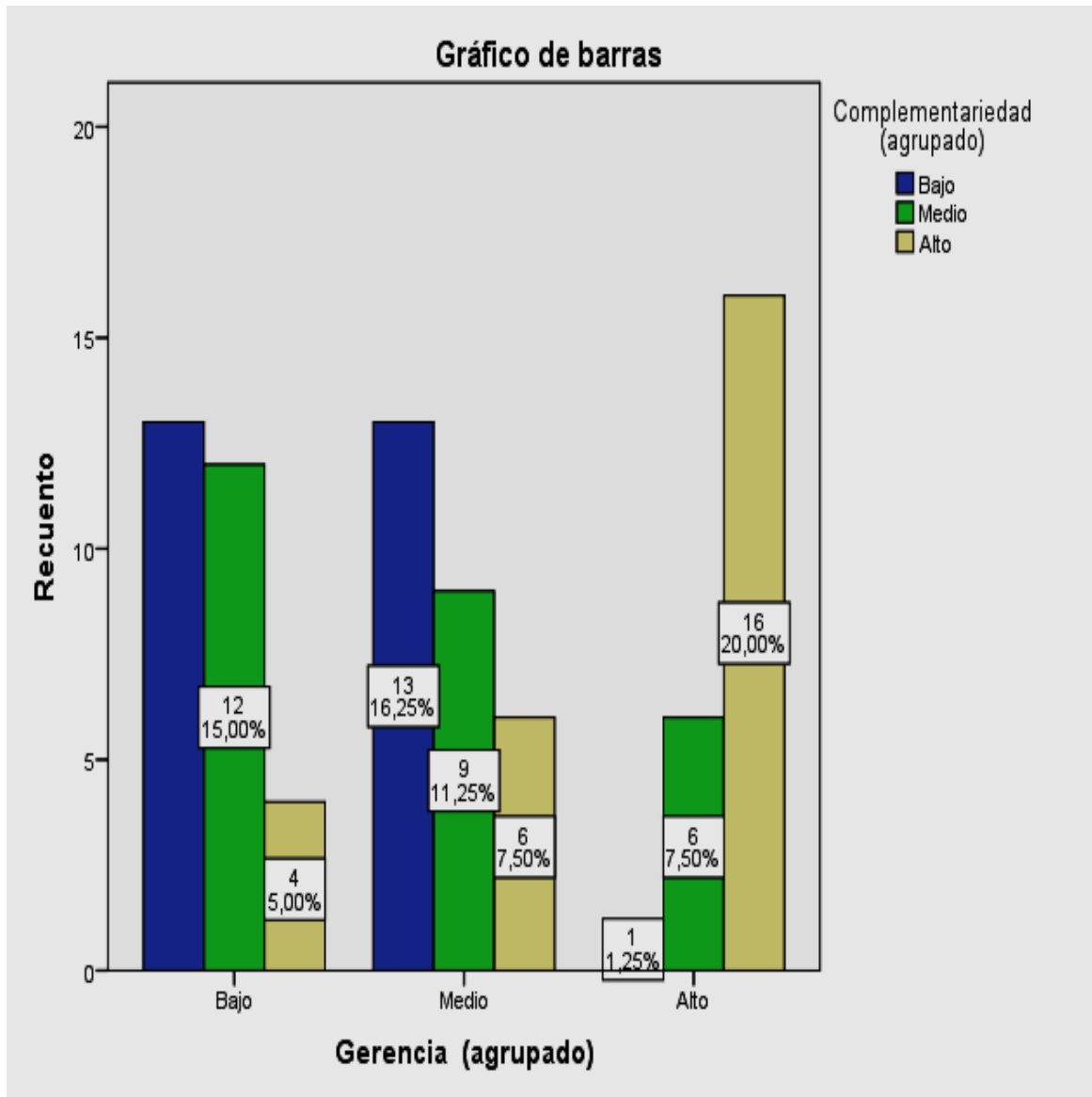


-----  
Firma del Experto Informante.



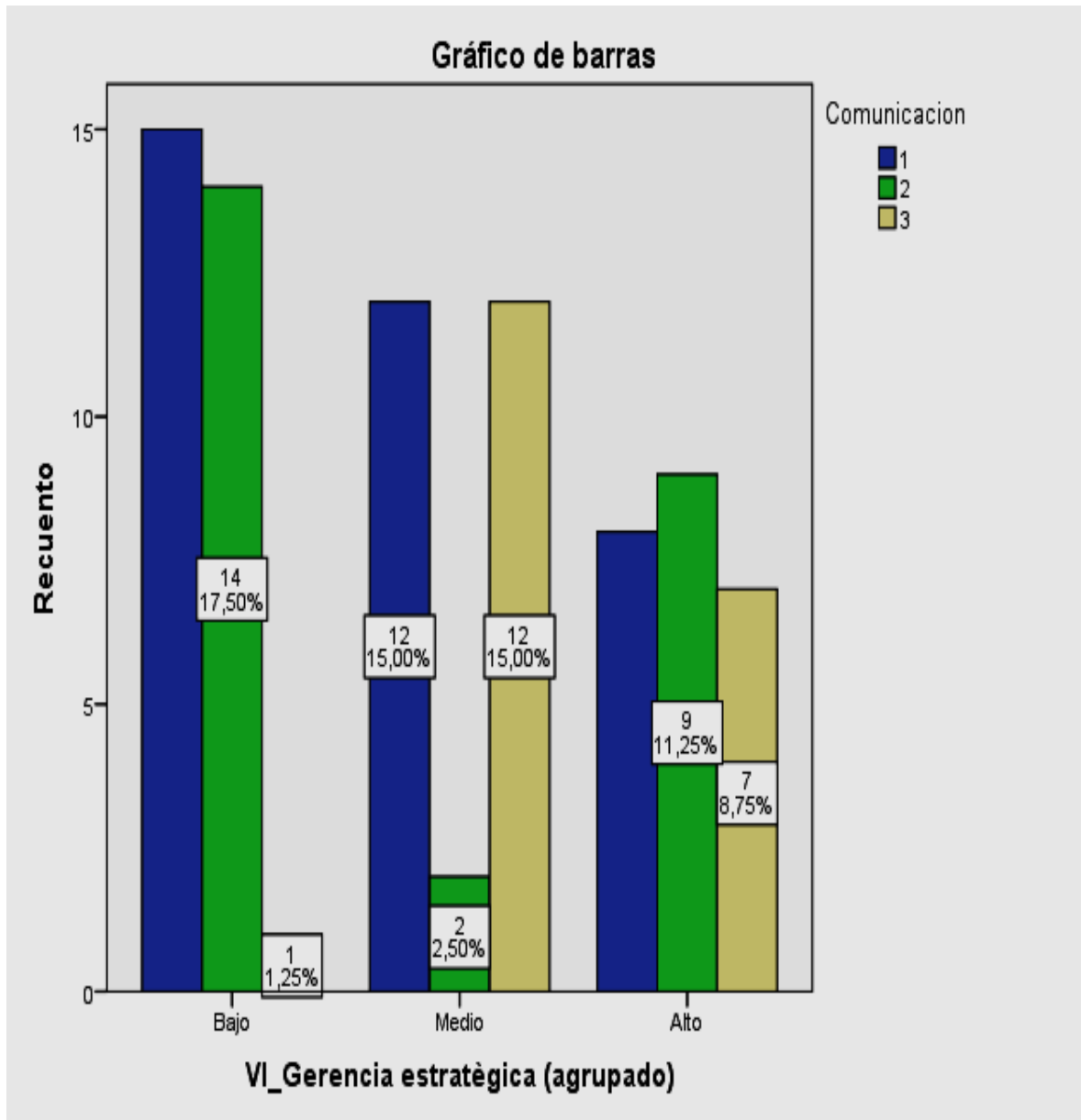
**Figura 1:**

*Relación entre Gerencia Estratégica y Desarrollo de Equipos de Trabajo*



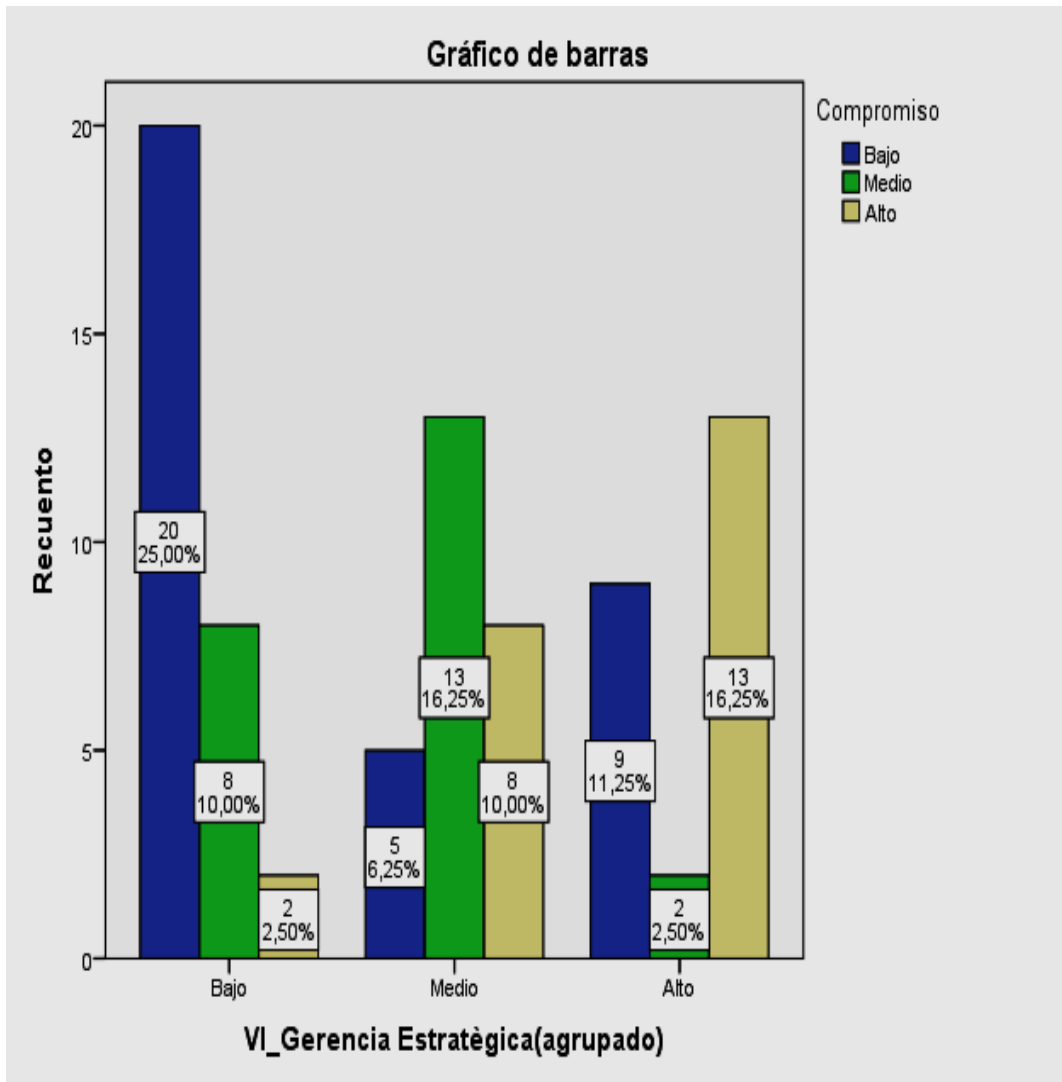
Gráfica 2:

*Relación entre Gerencia Estratégica y complementariedad*



Grafica 3.

*Relación entre Gerencia Estratégica y comunicación*



Gráfica 4.  
*Relación entre Gerencia Estratégica y compromiso*