



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión estratégica y desempeño laboral en la Empresa Prestadora
de Servicios Rioja S.A -2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Santillan Alva, Patricia (orcid.org/0000-0002-3439-5763)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por la continuidad de mis días, por las bendiciones que me brinda, por guiar cada paso que doy, por todas las puertas que abriste y las que cerraste para protegerme y bendecirme siempre.

A mi amorosa madre, Marina Alva López, mujer fuerte valiente y virtuosa por su apoyo y comprensión. Su ejemplo de vida es un norte claro para mí.

A mis hermanos Richard y Rony Santillán Alva, a mi querido esposo Percy Torres Sánchez, y a mis amados hijos Alba Libertad y Percy Torres Santillán, razón y motor para seguir esforzándome siempre.

Patricia

Agradecimiento

A mis amigos y compañeros de trabajo que de una manera u otra contribuyeron a mi decisión de seguir superándome profesionalmente.

A los docentes por sus enseñanzas que servirán en toda mi vida.

Autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de la investigación.	27
3.2. Variables y Operacionalización	28
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	28
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad. 299	
3.5. Procedimientos.	31
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos.....	32
IV.RESULTADOS	33
V.DISCUSIÓN.....	41
VI.CONCLUSIONES.....	45
VII.RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de gestión estratégica	33
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral	33
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las variables.....	34
Tabla 4.	Correlación entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo	35
Tabla 5.	Correlación entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo.....	36
Tabla 6.	Correlación entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal.....	37
Tabla 7.	Correlación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral	39

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo.....	31
Figura 2. Dispersión entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo.....	33
Figura 3. Dispersión entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal.....	35
Figura 4. Dispersión entre la gestión estratégica y el desempeño laboral.....	37

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A – 2022. El estudio fue de diseño básico, no experimental, con una población y tamaño de muestra de 37 trabajadores. Se usó la encuesta como técnica de recolección de datos y cuestionario como herramienta, la confiabilidad de la variable 1 es 0.98 y la variable 2 de 0.975. Los resultados determinaron que el nivel de gestión estratégica, se observó superioridad en el nivel rregular en 51 %, seguido por un 27 % en el nivel malo y bueno en 22 %; el desempeño laboral, se observó predominio en el nivel rregular 60 %, seguido de nivel malo en 24 % y bueno en 16 %. De esa manera, se concluyó que existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, puesto que el análisis estadístico de Pearson fue de 0. 935 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 87.42 % de la gestión estratégica interviene en el desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño, gestión, estrategia.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between strategic management and labor performance in Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A. - 2022. The study was a basic, non-experimental design, with a population and sample size of 37 workers. The survey was used as data collection technique and questionnaire as a tool, the reliability of variable 1 is 0.98 and variable 2 is 0.975. The results determined that the level of strategic management, 51% was observed in the regular level, followed by 27% in the poor level and 22% in the good level; work performance, 60% was observed in the regular level, followed by 24% in the poor level and 16% in the good level. Thus, it was concluded that there is a very high positive and significant relationship between strategic management and work performance in Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, since the Pearson statistical analysis was 0.935 (very high positive correlation) and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); in addition, only 87.42 % of strategic management is involved in work performance.

Key words: Performance, management, strategy.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las gestiones a nivel global se ha modernizado, por la existencia de la tecnología y herramientas digitales en tiempos de covid, como la aparición de sistemas de gestión, donde hacen unos cambios rápidos e imprevisibles, así es que las organizaciones han resultado más dinámicos, las comunicaciones se han convertido en coordinaciones mediante los aparatos digitales, lo cual ha impactado a nivel social, cultural, económico y político, porque el pensamiento del hombre se ha ido modificando antes estos cambios de hacer las cosas, de conseguir nuevas herramientas para direccionar y controlar una empresa, de poder estar a cargo de todas las áreas, porque tiene el control de sus máquinas, donde quizás algunos autores comenten que se está abandonando el talento humano, porque ahora es la tecnología quien lo realiza todo, solo el ser humano se encarga de presionar los botones y saber el trabajo mecanizado, porque confiamos en los cálculos de una máquina, pero lo resultante sería poder analizar para enfrentar las exigencias del mercado para la realización de objetivos de una organización. (Villarreal, 2018)

Actualmente, muchas organizaciones a nivel nacional tanto públicas como privadas, tienen un manejo regular, porque no tienen bien en claro el tipo de gestión que quieren dar a mostrar a la población, donde falta planificar acciones, para poder convertirse en resultados fehacientes, donde no llegue afectar la imagen institucional, incluso la economía del país, ya que cuando se habla de gestión, se refiere al modo de controlar y administrar los bienes económicos que ingresa y sale de los escenarios de cada sector público, por eso mismo también es importante contar con personas que muestren el empeño mediante sus valores y principios de ser la figura administrativa de saber dirigir y ordenar una gestión. (Lluncor et al., 2021),

En el ámbito local, en la EPS Rioja S.A, la gestión estratégica es defectuosa, debido a que las funciones no se encuentran definidas de manera clara para la ejecución de acciones, es decir no tienen en claro la línea de tiempo para el cumplimiento de labores; el colaborador ignora muchas veces los objetivos que debe cumplir; la carencia de líderes que se encuentren comprometidos con la institución para la ejecución de las funciones que conlleven al

cumplimiento de metas de gestión en un periodo determinado; la falta de planes de contingencia en caso de detectar obstáculos para la realización de estrategias; establecer el recurso económico con el que cuenta, su capital humano, físicos y técnico, asimismo los colaboradores muestran márgenes insuficientes en su rendimiento laboral, ya que los ambientes con los que cuentan los colaboradores no son las más apropiadas, al ser ambientes reducidos con una iluminación escasa, húmeda, los mismos que no cumplen ni cuentan con la debida comodidad y seguridad al colaborador, la falta de herramientas adecuadas y necesarias para la realización de las tareas asignadas; falta de motivación al colaborador, los horarios laborales no son manejables; la remuneración económica salarial no satisface las aspiraciones del colaborador; la impresión de que no tiene oportunidad de ascender dentro de la empresa.

A consecuencia de la problemática anteriormente descrita planteó el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022? Y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión estratégica en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?, ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?, ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?, ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?

Basándose en las justificaciones se plantea por **conveniencia**, aceptó tomar medidas adecuadas los que permitió contar con personal idóneo que hagan esfuerzo a cumplir los objetivos institucionales y de modo que se pueda brindar un adecuado servicio, en cuanto a la **relevancia social**, permitió mejorar los canales de atención brindados al usuario, con personal comprometido con los objetivos institucionales, con una buena imagen proyectada hacia la sociedad. Referente al **valor teórico**, se afirmó teorías y

normas vigentes las que accedieron a explicar las variables de estudio, asimismo para su explicación se tuvo que recurrir a fundamentos idóneos como revistas, libros, artículos u textos que amparen cada concepto de estudio y generen coherencia en lo expuesto. **Implicancias prácticas.** Resultó como una evaluación para que la empresa pueda tomar soluciones preventivas y correctivas para prosperar así su gestión estratégica, teniendo personal capacitado lo que contribuyó al cumplimiento de objetivos fijados. La **utilidad metodológica**, se justifica en el empleo de metodologías científicas, también el estudio realizado puede servir como antecedente para futuras investigaciones, además que permitió la elaboración de nuevos instrumentos.

Seguidamente, se anuncia los objetivos de la investigación, **objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión estratégica y desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022 y como **objetivos específicos:** Analizar el nivel de gestión estratégica en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, analizar el nivel de desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, determinar la relación entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, conocer la relación entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022 e identificar la relación entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Así mismo se anuncia las hipótesis. **Hipótesis general:** Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022 y como **hipótesis específicas:**H1: El nivel de gestión estratégica en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, es buena. H2: El nivel de desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, es buena. H3: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022. H4: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.H5: Existe relación significativa entre la gestión

estratégica y la eficacia interpersonal en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el plano **internacional** Baldeón (2019), consideró el desarrollo de un estudio básico manteniendo un diseño no experimental, tomó a 30 estudiantes como cantidad poblacional y muestral respectivamente, empleó la encuesta por medio de la adaptación de su cuestionario. Donde concluye que, que los conocimientos que adquieren la Institución de Educación Superior se debe a un gran nivel, porque cuentan con sistemas de información donde nunca dejan de actualizarse, donde ahora existe los cambios radicales de poder adaptarse a ello, y al mismo tiempo aprovechar a lo máximo de desarrollar las actividades ante una nueva versión, para poder desarrollar módulos eficientes y estratégicos, lo cual el resultado demuestre confiabilidad, y portabilidad al objetivo que se quiere alcanzar, de esa manera al nuevo impacto obtenido, se ha logrado una gran credibilidad de potenciar las organizaciones, en mejoramiento de un estándar que siga creciendo el rango de una gestión eficiente.

De igual forma se consideró a Echanove (2020), dicho autor consideró el desarrollo de un estudio básico manteniendo un diseño no experimental, tomó a 10 empresas como cantidad poblacional y muestral respectivamente, empleó la encuesta por medio de la utilización de su cuestionario. Concluye que, por medio de los resultados de la encuesta no todos estuvieron a favor de que se muestre un reflejo de visibilidad sobre la información financiera que ejecuta la contabilidad social a cargo de la nueva gestión, no cuentan con el desempeño, y la capacidad de poder seguir continuando manejando las instalaciones de controlar, y crear medidas, al mismo tiempo no saben cómo poder frenar las adversidades que están creciendo ante más deficiencia de control y supervisión sobre las actividades que se están desarrollando, por lo que el seguimiento de resultados estadísticos, manifiesta que se debe de tratar de medir de manera inmediata, ante una nueva planificación de medidas de solución.

Por ende, se citó a Gómez (2019), dicho autor consideró el desarrollo de un estudio básico manteniendo un diseño no experimental, tomó a 30 empresas como cantidad poblacional y muestral respectivamente, usó la encuesta por medio de la utilización de su cuestionario. Concluyen que, los manejos de

costos mediante la dirección de la empresa, le posiciona en poder responder de conducir de manera rápida, porque los cambios son climáticos, sucede de acuerdo al entorno, mediante los ingresos y egresos que se obtiene, además ante las existencias de inversiones para generar más valor y crecimiento de su empresa. Sin embargo, ha resultado en su análisis de los manejos de costos, en la parte contable, se siguen llevando una contabilidad tradicional, donde no se han actualizado con la nueva modalidad, incluso con la actualización de su sistema, trayendo consigo pérdidas constantes, donde no cuadra y no se posiciona los costos de producción, de acuerdo a la nueva forma que actualiza el sistema de contabilidad.

Para el ámbito nivel **nacional** se citó a Choque (2018), dicho autor consideró el desarrollo de un estudio básico manteniendo un diseño no experimental, tomó a 20 personas como cantidad poblacional y muestral respectivamente, usó a la encuesta por medio de la utilización de su cuestionario. Donde concluye que, la gestión administrativa no es adaptable al sistema que se ha instalado hace unos años, por lo que ha resultado ser deficiente los cálculos y controles administrativos, el programa no se adapta a los manejos que cuestiona la empresa, por lo que es difícil para los trabajadores emplear sus registros, eso es la razón por lo que los investigadores proponen incentivar que la organización tome la decisión de comprar un nuevo programa que adapte a sus actividades administrativas, para evitar deficiencias de control.

De igual modo se incluyó a Quintana y Tarqui (2019), dichos autores consideraron el desarrollo de un estudio básico manteniendo un diseño no experimental, tomaron a 35 trabajadores como cantidad poblacional y muestral respectivamente, utilizaron a la encuesta por medio de la aplicación de su cuestionario. Concluyen que, los trabajadores de enfermería comprenden y poseen la capacidad y experiencia de un gran nivel de desempeño, por lo que las enfermeras están aptas para responder a sus funciones, por lo que la organización no debe descuidar eso, y debe seguir trabajando en dar lo mejor, para seguir logrando buenos resultados, de un desempeño laboral que se refleje en la paciencia y eficiencia de la opinión de los pacientes, ya que en estos periodos transcurridos según los datos

estadísticos se ha mostrado el buen servicio, y la gran especialidad en el personal administrativo.

Asimismo, se consideró a Huerta y Ching (2021), dichos autores consideraron el desarrollo de un estudio básico manteniendo un diseño no experimental, tomaron a 80 trabajadores como cantidad poblacional y muestral respectivamente, utilizaron a la encuesta por medio de la aplicación de su cuestionario. Concluye que, los climas organizacionales según los enfermeros de Unidades no todos están de acuerdo de la estructura sobre la dimensión del nivel de satisfacción laboral, no se muestra una conformidad por parte de todos, donde las investigaciones se siguen optando que están en muchos desacuerdos, porque no existe un jefe de control de acuerdo a su área de cada especialidad, manifestaron en su encuesta, que se sugiere buscar la manera obtener un clima laboral saludable, coordinado, motivado, que ayude entre todos de unir una sola fuerza y compromiso de ejercer una buena labor, para lograr un trabajo eficiente, de seguir aportando el mejora continua del desempeño laboral.

En el plano **local**, Marín y Delgado (2020), consideraron el desarrollo de un estudio elemental conservando un diseño de carácter no experimental, tomaron a 19 trabajadores como cantidad poblacional y muestral respectivamente, utilizaron a la encuesta por medio de la aplicación de su cuestionario. Concluye que, Un 70% de las investigaciones relacionadas con el desempeño laboral inciden en el desarrollo sostenible, por lo que cada uno maneja un contexto diferente de recursos económicos y saberes profesionales, donde no todos ejercen la misma capacidad y oportunidad de demostrar un gran desempeño, debido a las demandas políticas, condiciones y consecuencias de afección pública, por lo que resulta estos comportamientos distintos, y deficientes en cada institución que son contratadas, además por la falta de consideración y organización de ubicar al personal mediante su área que resulta ser capaz de desenvolverse, la ausencia de compromiso por parte de la organización solo contrae el mal funcionamiento administrativo, de seguir compitiendo.

También, se incluyó a Pacherez y Marrufo (2019), dichos autores consideraron el desarrollo de un estudio básico manteniendo un diseño no experimental, tomaron a 30 trabajadores como cantidad poblacional y muestral respectivamente, utilizaron a la encuesta por medio de la aplicación de su cuestionario. Concluyeron que, los resultados de la encuesta indica que es acertada la falta de compromiso, responsabilidad, incluso por no lograr un reclutamiento de personal con medidas de evaluación, para aprobar el nivel de productividad que es apto de lograrlo, donde la culpa es de la mala gestión, que no asumen la responsabilidad de controlar, y direccionar o asumir esto reto de tomar el mando de gestión.

Finalmente, Saldaña et al., (2021), dichos autores tuvieron en cuenta el desarrollo de una investigación inicial de tipo no experimental, tomaron a 70 trabajadores como cantidad poblacional y muestral respectivamente, utilizaron a la encuesta por medio de la aplicación de su cuestionario. Concluyen que, los puntos de vista por el reclutamiento para el personal encargado por recursos humanos no son apropiados. Ya que el 58,6% de los trabajadores estiman que el proceso mediante el cual la organización atrae al nuevo talento humano es el menos apropiado, debido a la mala evaluación que toman en cada convocatoria. El orden de rondas de preguntas es de un nivel insuficiente, por lo que colocan a cualquier persona inadecuada. Un 51,4% de los trabajadores estima que el proceso de selección son los menos convenientes. El 62,9% de los trabajadores se desempeñan tan bien, que no forman ni cumplen los métodos adecuados de una gran evaluación justa y considerable.

A continuación, se hace énfasis en la primera variable **gestión estratégica**, para el cual se citó al autor Prieto (2011), quien menciona que es una técnica gerencial, de organizar, dirigir y controlar la asignación de recursos materiales y económicos de una entidad, mediante la participación de colaboradores, para alcanzar las metas y objetivos propuestos por ellos mismos. Asimismo los autores Ruíz y Sánchez (2021), sostienen, que los establecimientos u aparatos estatales no colocan un instrumento eficiente, para demostrar una gestión sólida y transparente, por lo que mayormente es la razón que no

pueden llegar a ser grandes potencias, por eso es estado peruano mientras no cuenten con un equipo responsable, con principios y valores de respetar las normativas, no se podrá girar nuevos cambios, porque la gestión se sigue manteniendo y llevando de manera tradicional, que no respalda una gestión capaz de sustentar al cumplimiento de metas proyectadas.

Para Aguilar (2020), la gestión estratégica tiene una conexión lógica entre planificar, organizar, dirección y controlar, para poder iniciar a estructurar una programación de actividades, lo cual una vez decidida, se pueda guiar de esa estipulación, además gestionar es tomar el control de un estado de manera eficiente y transparente, de dar a mostrar un gobierno transparente, para que la colectividad pueda confiar de sus autoridades, sobre la producción de su organización, mediante las estrategias que se está escalando para un resultado positivo. Sin embargo, Alba et al. (2020), en ese sentido las presentes formas de organización requieren perseverancia, responsabilidad, personas con la capacidad intelectual de llevar el mando, donde se proceda a elaborar estrategias como piezas de apoyo para mantener una gestión viable, que conduzca a un cambio elemental, ante la mirada de todos, que las exigencias y los desafíos sean por las propuestas de ellos mismos, porque quieren ver mejora.

Para Romero et al.,(2016), menciona, la gestión estratégica, es parte de un mecanismo que desarrollan los ejecutivos de cada organización, de plantear nuevos métodos para alcanzar las metas, de tomar nuevos acuerdos de estructuración, donde se ha podido evaluar las deficiencias, y que mediante sus estrategias se pueda solucionar, la formación de estas técnicas es poder cubrir el mejoramiento de una organización débil, donde necesita refuerzos de mostrar un mejor servicio, para no excluir a sus usuarios de quienes lo acreditan. Así mismo Ortega et al. (2021), nos habla que una gestión estratégica bien planteada, puede mostrar o construir una gestión con límites de hacer las cosas según las normativas, lo cual sustentan y amparan, una organización mal establecida, por esa razón es factible construir estrategias para reforzar una gestión ya proporcionada, donde todos los integrantes que conforman trabajen mediante coordinaciones que ordena su programación.

Para Miño et al. (2019), la clave para toda empresa es identificar y desarrollar estrategias, porque te permite mostrar algo nuevo, es como algo dinámico, impactante, que se refleja mediante resultados, que su evaluación es pertinente como lo planificado, una gestión transparente es poder ofrecer un mejor servicio a los usuarios, que son clientes de tu servicio, la gestión no sólo es pensar en lo interno es parte también de lo externo, lo cual se ubica los usuarios, de brindarle un mejor servicio, como ellos se lo merecen, y lo interno es poder manejar a tu equipo laboral mediante un buen clima laboral que transporte motivación de hacer las cosas mediante la dirección estratégica. En cambio, para Brume (2017), la gestión estratégica, es poder construir mediante los pasos de los pilares administrativos, para una mejor decisión, la gestión es trabajo en equipo y liderado por un líder, que se esmere de guiar hasta el último como su rol lo indica, hasta conseguir que haga lograr las metas y objetivos.

Aguilar (2020), las gestiones de los diversos recursos dentro las organizaciones mediante la aplicación de procedimientos estratégicos permitirán incrementar su nivel de eficiencia, esto debido a que la implementación de estrategias hace posible el desarrollo de cada uno de las actividades de manera planificada. Para ello, los colaboradores directivos llevan a cabo un análisis intensivo dentro de la compañía, el cual permitirá obtener información relevante para tomar las decisiones sobre la utilización de las estrategias más viables que conlleven al logro de resultados sobresalientes de acuerdo a la visión estratégica, asimismo, permitirá determinar aquellas oportunidades que ofrece el sector económico para establecer la forma más viable de beneficiarse de ellas; igualmente, permitirá determinar las amenazas respecto al desarrollo de las acciones en el marco de las funciones institucionales, de modo que cada una de ellas se han disminuidas a través del aplicación de estrategias o actividades fundamentadas en la información recopilada. Todo ello forma parte del plan estratégico cimentada en las acciones que se establece en base a un análisis detallado de la realidad organizacional.

Según Miño et al. (2019), la gestión estratégica demanda de ciertas habilidades y competencias en los colaboradores, sobre todo en el personal directivo encargado de realizar la toma de decisiones para generar desarrollo integral en la organización de acuerdo a la misión que esta posee, sin embargo, es preciso mencionar la necesidad de capacitaciones constantes para actualizar los conocimientos que conlleven a obtener un desempeño óptimo, para lo cual, es necesario determinar un plan de capacitaciones en base a un análisis del perfil del puesto y los requerimientos organizacionales respecto a la visión estratégica establecida, por lo tanto, la utilización de esta herramienta permitirá mantener a los colaboradores con los conocimientos actualizados sobre la utilización de la información, las cuales deben estar ceñidas fundamentalmente a la realidad y adheridas a las necesidades organizacionales. Por lo tanto, se establecerá la gestión estratégica como responsabilidad primordial del personal directivo, por lo tanto, es necesario la realización de procedimiento de selección de manera óptima para garantizar que las personas colocadas en estas áreas un puente en realmente con las competencias necesarias, teniendo en cuenta que de ello depende en gran parte del éxito o el fracaso organizacional, por lo cual, estas asignaciones deben realizarse de manera responsable y transparente.

El autor Pérez (2020), sostiene que, si bien es cierto la planificación estratégica está relacionada directamente con el análisis a la toma de decisiones, es preciso mencionar que los directivos deben tener la capacidad de comunicarse de manera asertiva con los diferentes colaboradores o directivos de línea, debido a que esto les permitirá comunicar de forma transparente y concisa la información estratégica, de modo que cada una de las asignaciones sean cumplidas a cabalidad por el personal operativo en su debido momento. Por ello, se establece que la planificación estratégica está estrechamente relacionada con diferentes variables y factores internos organizacionales que deben ser manejados a la perfección por los directivos, por lo tanto requieren de un cuidado especial para hacer posible el máximo nivel de desempeño que conllevará la mejora de la competitividad y posteriormente al éxito organizacional; es decir, la gestión estratégica no solamente está relacionada con la toma de decisiones sobre las inversiones más

viables para garantizar la rentabilidad organizacional, sino que también está orientada hacia la utilización correcta de los diferentes recursos internos de manera estratégica.

Para Arias (2020), la gestión estratégica debe ser uno de los requisitos primordiales dentro de las organizaciones como parte de estrategias que ayudarán a cumplir con los planes, teniendo en cuenta que el desarrollo de actividades debidamente planificadas permitirá realizar una optimización de recursos, al mismo tiempo que permitirá la integración de los colaboradores hacia un mismo horizonte, de modo que cada uno de ellos desarrolle sus actividades teniendo en cuenta que esta planificación, el cual permitirá obtener los resultados esperados en el tiempo especificado. Otro factor primordial dentro de la gestión estratégica, es la gestión del cambio dentro de las organizaciones, esto debido a que la innovación en los diferentes procesos y actividades internos requieren de la actualización de diferentes conocimientos y la utilización de recursos tecnológicos avanzados, por lo tanto, existe un grupo de personas que se resistirán a este tipo de cambios debido a que no vislumbra en el horizonte positivo que se logrará después de realizar este proceso, por lo tanto, estratégicamente es necesario tener un plan de contingencia que permita realizar la capacitación respectiva a estos colaboradores para transmitir la idea central del proceso de cambio como algo beneficioso y permitirá no solamente mejorar los beneficios para la organización, sino que también permitirá mejorar las condiciones laborales y la forma en cómo se desarrollan las actividades, de modo que los colaboradores encuentren al menos limitaciones para obtener un buen nivel de desempeño.

Bautista y Pérez (2021), sostienen que la gestión estratégica demanda de conocimientos específicos, los cuales deben ser ejercidos por los directivos para hacer posible que las decisiones sean tomadas de manera visionaria dejando de lado la mediocridad y el empirismo, teniendo en cuenta que cada actividad o proceso implementado dentro de la organización debe tener una justificación lógica y estratégica que debe estar integrada hacia el objetivo principal, de modo que cada uno de ellas utilicen los recursos necesarios de manera optimizada y supervisada para garantizar la obtención de los

resultados proyectados; asimismo, de cesare la integración de procedimientos de control interno que permitan realizar el monitoreo respectivo de los recursos y la manera en cómo el personal directivo esta direccionado estas actividades, de modo que se pueda establecer aquellos procedimientos que no aporten valor al logro de la competitividad organizacional, de esta manera se hará posible la determinación de procedimientos estratégicos orientados hacia la disminución de impactos negativos que puedan afectar no solamente la disponibilidad de recursos sino también a la imagen organizacional, el cual es un elemento muy importante que debe ser cuidado de manera estratégica para hacer posible que la ciudadanía cuando se trata de entidades públicas o los clientes de una organización, tengan una percepción positiva.

Según Gonzáles et al (2020), la gestión estratégica en los entes públicos está pasando por un proceso de crisis el cual se encuentra fortalecido por el incremento de la corrupción, los cuales no permiten desarrollar la toma decisiones estratégicas basadas en las necesidades de la población, y que en su gran mayoría poseen un trasfondo de beneficio político o intereses personales. Es necesario realizar una reestructuración a profundidad de los procedimientos para castigar a aquellos funcionarios que cometen actos de corrupción en contra de los recursos públicos, de modo que cada una de las leyes sean aplicadas de manera transparente, esto teniendo en cuenta que actualmente las investigaciones han determinado que dentro de las instituciones públicas hay una amplia variedad de actos de corrupción, sin embargo, a pesar de haber sido comprobadas, los responsables no ha recibido las sanciones respectivas, todo ello, no solamente disminuye la imagen positiva de las entidades orientadas a la administración de la justicia, sino que también incentiva el desarrollo de este tipo de acontecimientos negativos en las diferentes autoridades.

De acuerdo a Suárez et al (2020), hace hincapié que, la gestión de la estrategia permite a las instituciones implementar mejores planes para desarrollar de manera óptima sus actividades, de modo que se puede llegar a efectuar las metas propuestas. A través de estos mecanismos de gestión se evalúan la situación que presenta la organización, donde se refleja los gastos que se dan dentro de su sistema de trabajo, asimismo, como el manejo a los

fondos que considera la organización para su uso óptimo en las actividades; por ende, poder llevar por buen camino a la entidad y que no exista problemas en cuanto a las estrategias tomadas para su bien en común, de modo que se mejoren la situación económica que presenta la organización.

Según el autor Parra (2020), referencia que, mediante la aplicación de las estrategias se pueden desarrollar métodos que permiten mejorar los sistemas de trabajo efectuados por colaboradores dentro de una organización, ya que por medio de estos se han desarrollado operaciones que han tenido éxito a largo plazo, por lo que las organizaciones han visto conveniente aplicar las estrategias para obtener resultados que mejoren los planes tomando por el ente. Asimismo, por medio de las estrategias se busca que los colaboradores hagan uso de sus destrezas con este factor durante la realización de sus funciones.

Para Suárez et al (2020), indican, la gestión estratégica es el proceso de iniciar proyectos que son convenientes para llevar a cabo según sea; en muchos casos el uso de estrategias se da con el objetivo de realizar un plan que proporcione viabilidad en la organización, de modo que se demuestre el buen funcionamiento de las actividades mediante el esfuerzo brindado por los colaboradores de cada área respectiva; por lo tanto, poner a prueba este método ha tenido gran relevancia dentro de algunas organización, ya que permite de gran parte lograr los objetivos para el crecimiento económico.

Ayón et al (2020), sostiene que la gestión estratégica debe ser abordado desde una visión de responsabilidad orientada hacia la utilización eficiente de los recursos organizacionales para hacer posible que cada uno de ellos sean utilizados para hacer posible el logro de los objetivos estipulados dejando de lado los intereses personales que no están de acorde a las normativas internas estipuladas, el cual permitirá, además, lograr resultados que conducen a una mayor competitividad.

Para Pérez (2020), La gestión estratégicas es poder alcanzar nuevos planes, que conlleven a conducir nuevas metas, de renovar algo, donde se refleje, que se están haciendo cosas nuevas, gestión es direccionar y controlar los recursos económicos y materiales, de mejorar el bienestar social, una gestión

es saber coberturar, y resolver las situaciones, que causen deficiencias en tu organización, la gestión no es trabajo de uno, es trabajo de equipo, para alcanzar las metas, mediante el apoyo de estrategias se puede conseguir alcanzar una nueva potencia honorable institucionalmente. Mientras Suárez et al. (2020), la planificación estratégica enfoca al crecimiento y desarrollo de manera eficiente y eficaz sobre las actividades programadas destinados al cumplimiento de metas y objetivos, a fin de lograr una mejora en los servicios hacia la atención de los usuarios.

Para Parra (2020), la planificación estratégica es el crecimiento de una institución con nuevos mecanismos de configuración, porque ingresa también la palabra de gestionar, sobre saber conllevar, dirigir, y distribuir las actividades, que desarrolla una empresa, porque para planificar estrategias es contar con la expertiz de estudio para que la institución lleve a cabo las acciones correspondientes, ya que es poder reflejar un cambio en los servicios que dan a ofrecer, para que sus usuarios queden satisfechos. En cambio para Figueroa et al. (2017), es una sistematización que procede en la toma de decisiones para incrementar de manera positiva el nivel organizacional desde la misma, donde se reúnen todo el equipo, para tratar ver de qué forma se puede aportar ideas, mecanismos, para poder construir nuevas plataformas de programaciones, para activar ante un nuevo enlace de saber sobrellevar las actividades, de poder ver la situación de la parte interna y externa, para poder llegar a una conclusión, siendo así logra la importancia de potenciar tu organización.

Para Arias (2020), la gestión de riesgo es uno de los actos más complejos, como se ha podido notar al comienzo del COVID-19, lo cual ha debilitado a muchas empresas, que no estaban preparadas para asumir esta clase de situación, aunque algunos reforzaron al construir o conseguir nuevas estrategias de atención al clientes, así como también de producir, de esa manera generando una nueva experiencia, sobre cómo manejar estos problemas ante estos casos, para de esa manera no poder caer por completo con tu gestión administrativa. Mientras Bautista y Pérez (2021), el riesgo representa un escenario de incertidumbre empresarial, lo cual ha generado

esta crisis, donde algunas entidades, recién se está reincorporando sus actividades, además se cuenta todavía con los protocolos de seguridad, para poder abrir establecimiento, lo que han hecho estas empresas durante el tiempo de estar cerrados, han tratado de buscar maneras, estrategias de cómo dar un nuevo inicio con sus servicios, es una parte de volver a nacer como empresa, pero gracias al trabajo en equipo, sobre la gestión que ayuda a incorporar nuevos planes y métodos de planificar, para poder controlar de manera eficiente y eficaz, en favor de brindar un mejor servicio con los usuarios.

Para Gonzáles et al (2020), los estudios de gestión estratégica presentan diferentes orientaciones conceptuales, porque es parte de un proceso administrativo de acuerdo a su teoría de poder orientarse en los pasos de planificar, organizar, direccionar y controlar, son factores que siempre se utilizan ante cualquier organización en una entidad. Sin embargo, Ayón et al. (2020), Se plantea la cuestión de que la dirección estratégica del estado organizativo de las pymes es principalmente de composición, pero también se puede decir que toda empresa gestiona, eso ya depende de cada preocupación de la organización acerca de su nivel de ingresos que quiera obtener para trabajar continuamente con la creación de estrategias, mecanismos, técnicas, para reforzar sus actividades y no dejar de funcionar. Finalmente, Chiavenato (2006), quien expone que la gestión estratégica se trabaja de manera continua para poder obtener, un resultado eficiente o constante, donde se tiene que poner el empeño y la responsabilidad, para asumir el reto de cuidar y dirigir los recursos materiales y económicos, con los que cuente una empresa.

Para Gonzáles et al (2018), menciona que a las entidades de servicios, para mejorar, requiere de diseñar plan de negocios que se tomen en cuenta los recursos, sin importar el tamaño, pero siempre para un buen manejo se debe de tener el control mediante registros sistemáticos sobre tus clientes, proveedores, ingresos y egresos, mejor dicho de las operaciones frecuentes que se efectúa en tu entidad, porque lo que se quiere es poder saber enfrentar desafíos que se pueden presentar en las empresas, para responder y

optimizar la acción empresarial, que produzca un mejor crecimiento en base a su planificación estratégica.

En cuanto al marco normativo de la gestión estratégica se justifica en el Decreto Legislativo N.º 1088 (2008), dicho decreto, promueve y articula programas de desarrollo de capacidades para planificadores, mediante acciones y monitoreo de la gestión para lograr resultados en base a las metas y mejorar los índices de competitividad de las instituciones públicas.

Según Prieto (2011), la variable de gestión estratégica cuenta con las siguientes dimensiones: **formulación estratégica** es: el documento integrado en el plan estratégico organizacional, de poder juntar todas las unidades instructoras para poder encauzar los esfuerzos de todo el equipo que conforma, para un logro de supervivencia y mantener activos los recursos materiales y económicos.

Como segunda dimensión se menciona a la **ejecución estratégica** como el impacto de una estrategia, además es la forma de organizar, mediante la formulación ya planteada, solo es cuestión de decisiones para ser aprobada, y dar por inicio al siguiente paso de ser evaluado para mostrar la eficacia y eficiencia de los procedimientos o métodos empleados para fortalecer su realización.

Como tercera dimensión se destaca la **evaluación estratégica** a la cual se considera la clave de la estrategia, porque es el punto de probar y evaluar todas las técnicas y tácticas para medir el nivel de funcionamiento, de que todos estén acorde y parejos, en su reacción, siendo así las programaciones estarías ya activas para proceder a funcionar durante el seguimiento de las actividades.

En la segunda variable, **desempeño laboral** se cita a Chiavenato (2011), quien indica que es parte de la responsabilidad y habilidad que maneja el individuo asignado de acuerdo a sus funciones por lo cual fue contratado, o preparado, además es poder contar con valores y principios para poder

responder de obtener un buen resultado que logre su eficiencia, durante su periodo de contrato que le condiciona a cada individuo.

Según Raineri (2007), deduce que, el desempeño laboral es la acción realizada por el colaborador en su ambiente laboral, haciendo uso de sus estrategias y métodos de trabajo que permitan proporcionar un trabajo eficiente a base de esfuerzo y dedicación por parte del colaborador; de la cual esto conlleva a la organización a mejorar sus planes a futuro. Por ello, contar con colaboradores efectivos, ayuda a mejorar su esquema de trabajo, proporcionando cambios en la estructura de la empresa, como mejorar su capacidad recaudadora de la organización, asimismo, la organización debe efectuar capacitación a sus colaboradores a fin de que estos pueden tener una noción a cerca de las tareas que sea dificultoso realizarlo.

De acuerdo a Raineri (2007), el desempeño ha cumplido una función muy importante en las actividades realizadas por las empresas, pues permite efectuar tarea con la finalidad de mejorar los planes organizacionales, por medio de los empleados que forman parte del equipo de trabajo de la organización, de las cuales ellos demuestran su capacidad de trabajo a fin dar un buen futo al rendimiento en sus funciones otorgadas, de modo que se vea reflejado en la economía de la organización; al mismo tiempo lo que se busca es tener personal competente para obtener resultados a base del trabajo efectuado.

Asimismo, para Juárez y Estebes (2020), Menciona que a las entidades públicas o privadas para mejorar, requiere de poder organizar a su equipo, de asumir compromiso con su personal, de invertir en capacitaciones para poder responder a los planes o actividades que quiere especificar la empresa en sus usuarios, donde la comunicación se emita mediante sus colaboradores, así mismo debe tener en cuenta de saber reclutar personal adecuado, según las condiciones administrativas que requiere, de proceder mediante evaluaciones, para comprobar su capacidad de enfrentar problemas y buscar la manera de solucionar, porque empeño laboral se restringe en principios y valores, como parte de tu crecimiento y experiencia profesional. En cambio,

Rodríguez y Lechuga (2019), el desempeño laboral constituye un proceso continuo de aclarar y coordinar expectativas con los colaboradores de tu empresa, para poder asegurar acciones, que conduzca al crecimiento y desarrollo sostenible de una entidad.

Para Rosales et al (2017), la satisfacción laboral es la fracción de un cambio de humor, o un impacto de sensaciones, lo cual revela o refleja en su estado emocional, lo cual tiene que ver mucho con el desempeño laboral, pero para eso debe de existir el desarrollo de la motivación en cada empresa u organización, donde se asuma la responsabilidad de dirigir un grupo de personas, para asumir misiones que la empresa pronostique, siempre y cuando enlazando mediante coordinaciones de cada proceso que se va realizando, para que de manera conjunta se cumpla las metas establecidas. Siendo así Raineri (2007), ha resaltado en un estudio de una entidad, las coordinaciones que existe por parte de todo un equipo, donde cada uno asume la responsabilidad frente a la actividad distribuida, además todos tienen en cuenta cual es la misión que debe de lograr. (p. 2)

Según los autores Burga y Wiese (2018), hacen mención, el desempeño la laboral se mide a través del trabajo efectuado por los colaboradores durante la realización de sus tareas, que permite a la organización alcanzar las metas establecidas. Cabe precisar que los colaboradores deben mantenerse capacitados para poder ejercer tareas que se son nuevo para ellos, para luego desarrollar sus actividades con total normalidad y que no se dificultoso realizarlo; asimismo la organización debe tener en cuenta las herramientas necesarias para que los colaboradores puedan hacer uso de su fuerza durante el ejercicio de las labores que vienen realizando.

En cuanto a Rosales et al (2017), indican que, las entidades han tenido gran éxito dentro del mercado debido a la influencia que han tenido sus colaboradores, ya que por medio de estos se han desarrollado diferentes actividades que ha permitido sacar provecho alguno dentro de la organización. Por lo tanto, los organismos buscan contar con personal que demuestra eficiencia en el trabajo, experiencia, conocimiento y trabajo en equipo; por ello

es muy importante tomar en cuenta la selección de colaboradores, a fin de que aporten resultados que beneficien a los organismos para el cumplimiento de metas y crecimiento de su economía de manera notoria.

Aunado a ello, Vargas y Chiguay (2017), hacen hincapié, en muchos de los casos ha existido problemas en cuanto al mal desempeño que han demostrado el personal en su área respectiva, provocando que la organización tenga problemas en mejorar sus sistemas de trabajo; debido a todos estos factores presentes en muchos casos, las empresas han tomado medidas necesarias para contratar a personas que se han capaces de dar solución a sus problemas dentro de sus labores, que tenga la cognición adecuada para desempeñar sus responsabilidades. Asimismo, el desempeño es clave en el progreso de una institución, ya que es donde se lleva a cabo las fuerzas humanas que permiten lograr los objetivos deseados.

Para Paredes y Bustamante (2021), El desempeño laboral se refleja en el personal, cuando se produce una organización comprometida de asumir sus responsabilidades, de dirigir, ordenar y conllevar todo lo que está a su alcance, así mismo de rescatar el talento humano, como parte de reforzar sus actividades que incurren a paso lento, son seguridad de crecimiento, es ahí donde es necesario buscar el personal capacitado, para cumplir de manera conjunta la misión encargada. Pero mediante el detalle de Obando et al. (2019), la satisfacción laboral es la agrupación de sentimientos y emociones que cada persona transmite o mantiene mediante su estado de ánimo, donde es satisfactorio, contar con las herramientas necesarias, le apasiona lo que hace, se aplica la motivación y entre otras que resulte productiva.

Para Burga y Wiese (2018), toda empresa es una organización humana, porque el individuo encargado de la misión, es quien conduce toda el área administrativa, de poder mantener un buen nivel de gestión, lo cual garantice el incremento y desarrollo de la organización que conduce, para eso es necesario conducir la motivación como parte de una palabra retenedora, de poder componerte nuevamente, de lograr las metas y objetivos, como parte de un primer punto que elogie tu nivel de capacidad. Mientras Vargas y

Chiguay (2017), responden que el empeño laboral, es cualidad y responsabilidad de cada persona, porque al ser distribuida su función, ya tiene conocimiento para que fue contratado, así mismo asume que la empresa también forma parte de hacer que se logre que el desempeño laboral funcione dentro de su establecimiento.

Trujillo et al. (2020), menciona que el desempeño laboral, en su gran mayoría las empresas necesitan motivación, mediante la premiación del trabajador del mes, buscar la manera de incentivar a tus trabajadores, ya que gracias a ellos es por lo que puedes hacer cumplir tus metas y objetivos, si tratas bien a tu personal, ellos se encargaran de tratar bien a tus clientes, porque cuentan con la capacidad para poder enfrentarse a la realidad de formar un nuevo lanzamiento de producto o proceso. Mientras la UNESCO (2015) redimensionó la perspectiva del empeño laboral, tiene que ver con el nivel de capacidad por lo que fue formado, además la experiencia por lo que le hace valer como profesional, su esfuerzo y dedicación pueden llegar muy lejos con la entidad que está a tu cargo.

Ordoñez et al (2020), en la actualidad, por las perspectivas que camina las entidades públicas, se ha desarrollado un nivel regular del desempeño laboral, en muchas empresas por falta de estrategias con el personal a cargo, donde no se introduce mucho el tema de la motivación, lo cual no les hace realizar para poder reforzar las ventas de su negocio, siendo sustituible un buen clima laboral, para poder desarrollar sus actividades, En cambio el Pedraza (2020), detalla que si existe un compromiso de profesionalismo, es poder centrarse en tus responsabilidades, donde la función se haga factible de desarrollar, además la experiencia te haga escoger alternativas de solución, para responder a tus problemas.

Para Agui (2020), explica que la satisfacción laboral en una institución debe estar regido por principios y valores, donde todos tengan la comunicación de poder preguntar y responder, acerca de las diligencias y acciones que se están desarrollando, también debe de existir que cada empresa practique la motivación como parte de una instrucción, donde no solo le ayuda al personal,

sino a todos lo que conforman la entidad organizacional. Sin embargo Gonzales (2020), el desempeño laboral se refleja cuando asume responsabilidades, y compromisos de lograr las metas y objetivos, además de saber manejar y controlar los ingresos y egresos que cada empresa gestiona, mayormente el desempeño se enfoca en responder ante los problemas que incurren una empresa, de sentirte parte de la entidad como dueño, para poder asumir tus actividades de entregar al final viene desarrolladas sin enmendaduras, y lista para su aprobación de poder continuar o dejar las actividades que se estaban sometiendo.

Govea y Zuñiga (2020), las organizaciones se componen de personas diferentes, donde cada uno maneja la experiencia y capacidades diferente, donde cada uno aboga o cuestiona su función a cargo, además cada uno piensa distinto o soluciona un problema de acuerdo a un camino más rápido, por eso debe de existir la motivación como factor clave de alcanzar el éxito al aplicarse constantemente este factor, siempre y cuando respetando los principios y valores que cada empresa representa, en pocas sintonías, respetar las políticas de la empresa, para un buen resultado sin consecuencias. Así mismo Bautista et al (2020), indica que hoy en día, las organizaciones se enfrentan en permanentes cambios, sobre la permanencia de un personal, demostrando que no existe el desempeño laboral en su organización, por lo cual resulta deficiente el nivel de actividades, donde no existe un control que rescate como se está trabajando y que responsabilidades están asumiendo, para ejecutar las metas y objetivos que la empresa te cuestiona o condiciona.

De la misma forma para Ramírez y Cerrón (2020), conceptúa como parte del interés al empeño laboral, donde se introduce al modelo de organización que genera cada entidad, de experimentar ante las nuevas estrategias para saber dirigir y distribuir funciones a su equipo de trabajo, llenado consigo como factor clave la motivación, para que eleve un clima laboral factible. Así mismo Chiang y San Martin (2015), identifican la comodidad laboral como parte de sentirte a gusto que lo hacen, de disfrutar de su profesionalismo y del cargo que obtiene, esto se debe a que en una organización existe la motivación, porque su

resultado es factible aplicar continuamente en los trabajadores, mediante la creación de incentivo para poder relacionar el esfuerzo y dedicación que opta por su trabajo, donde mañana más tarde, puede generar otro trabajador, porque ya querrá ser parte de esta premiación, es así que todos demostraran su mejor desempeño y esfuerzo, porque quieren ser mejor persona, y al mismo tiempo generar nueva experiencia.

Para Pashanasi et al (2021), hoy en día, las evaluaciones para el reclutamiento de personal en instituciones públicas, no son tan complicadas poder conseguir un puesto, porque muchas veces las oportunidades están compradas, donde promueve irregularidades para las personas que quieren ingresar, personas que cuentan con la experiencia y valores por encima, resultando que logran conseguir personas insuficientes para brindar un servicio a los usuarios, generando solo un bajo nivel competente como gestión institucional.

Para Manjarrez et al (2020), la motivación es parte del sumario psicológico, el cual genera cambios hormonales, nuevos comportamientos, son impulsos, que regenera el cuerpo, eso es lo que conlleva el logro de la motivación en las personas de tener la capacidad de direccionar y estar listo para iniciar un nuevo proceso, porque se sienten recargados de energía para realizar sus actividades, porque la motivación ayuda a transmitir positivismo, en una persona de realizar las cosas pese a problemas. Mientras Castro y Delgado (2020), recalcan que están de acuerdo que exista la motivación por parte de la organización de una empresa, porque es parte de reforzar su ánimo de comportamiento, para el desarrollo de sus actividades, para poder mantener la concentración y eficiencia sobre su cargo que está bajo su responsabilidad, además le motiva de avanzar el procedimiento en menos de lo acordado.

Delgado et al (2020), la existencia de la motivación en un centro de trabajo refuerza que el desempeño laboral resulte factible y eficiente, porque se reconoce que los trabajadores pueden lograr desarrollar sus actividades en menos tiempo, además pueden mostrar concentración para lograr su objetivo, donde todos se sienten feliz y contento de haberle logrado, porque se vio el

esfuerzo y dedicación de todos, donde de manera conjunta se puede lograr muchas cosas, donde existe un clima laboral coordinado, donde nadie queda por un costado para seguir sus actividades sin refuerzo.

Continuamente Lluncor et al (2021), menciona que la persona o servidor, cuando trabaja en equipo y responde en el cumplimiento de metas, es porque no solo está poniendo de su parte o porque tiene una responsabilidad mediante un contrato de por medio, sino también se trata de, como la organización desarrolle estrategias de poder conducir el personal que está a cargo, para que de manera conjunta o en equipo se cumplan las actividades ya programadas por las decisiones administrativas, donde exista coordinaciones constantes para poder conectarse en qué nivel están y se necesitan ayuda ante cualquier percance, porque cada uno tiene la misión, pero las metas que la empresa propone es en general.

Para Chanca (2021), El desempeño laboral es organización y distribución de sus funciones de acuerdo a su nivel de capacidad de responder por esta función, además para conseguir un personal factible y responsable se recluta mediante el área de recursos humanos, lo cual pasan mediante previas evaluaciones para poder demostrar que tanta experiencia y capacidad resaltan siendo, además que tanto están por hacer para mejorar el crecimiento de la empresa, Por lo que Fernández (2021), Responde que el desempeño laboral no se desarrolla mucho si las empresas no desarrollan el factor de motivación, es clave en todo centro de trabajo, para desarrollar muchas cosas, incluso subir una faceta a un nuevo nivel como institución.

Para Bustamante (2021), el equipo de enfermería brinda cuidados completos y especializados, bajo su responsabilidad de no lograr una negligencia médica, pero al mismo tiempo es brindar su calidad de atención, de manera más paciente, porque se habla de cuidar enfermos, de toda clase de reacciones o enfermedades, por lo que en los centros de salud, se debe de generar la motivación aún más continuo en coordinación con todo el equipo de trabajo, ya que ellos arriesgan su vida por salvar o cuidar la vida del otro,

su trabajo es más crítico, por lo que es necesario desarrollar más seguido la motivación, para tener la concentración y la inspiración de responder antes los obstáculos que se presentan ante todo tipo de heridas o accidentes en los pacientes.

Para Rojas (2018), la capacitación entonces puede mejorar el desempeño laboral, porque se reconoce según las estadísticas que mejora en muchos aspectos que la organización tiene planificado, donde muy aparte de la motivación debe de existir la evaluación del desempeño mediante una obligación para medir el nivel de capacidad que están demostrando en sus actividades, para poder confiar en las tareas que se les asigna, lo cual genere más confianza sobre su cargo, lo cual detalle la organización, de fundamentar que si está apto de iniciar sus actividades, porque cuentan con el personal capacitado.

El marco normativo de la variable de desempeño laboral se justifica en la Resolución de presidencia ejecutiva N° 068 – 2020 – SERVIR –PE y la Directiva del subsistema de gestión del rendimiento, cuyo propósito es que las instituciones públicas cuenten con un marco legal para certificar la contribución de los funcionarios públicos en el logro de las metas y objetivos de la institución.

Las dimensiones que componen la variable desempeño laboral de acuerdo a Chiavenato (2011) son: Dimensión 1: **Calidad de trabajo:** tiene que ver con las perspectivas y ganancias o también los valores esenciales que requiere el trabajo con calidad, pues si este tiene una gran calidad debe ser de una forma correcta pues esta tiende a inducir y cubrir ciertas necesidades, cuando tiene que explicarse sobre la calidad sobre los determinados clientes o colectivo de personas también a toda la parte que contribuye con la institución, si hablamos de calidad nos referimos al correcto desenvolvimiento de poder hacer el trabajo de una manera adecuada, sin errores pero de forma correcta en el sistema de estructurado pues esto tiene que pasar el proceso efectivo de calidad desde la producción hasta la correcta administración que se debe ejecutar. (p. 301).

También se menciona la dimensión 2: **Cantidad de trabajo:** Es decir que involucra sobre las tareas correspondientes que son asignadas por el empleador y que de una forma puede ser sofisticada, como también compleja al momento de realizarla para lograr la satisfacción que se quiere brindar al cliente o las personas, la cantidad de trabajo también está referido al tiempo que se invierte para poder desarrollarlo o cumplirlo puesto que se emplea siempre un determinado tiempo para hacerlo pero que de una u otra forma se debe tomar en cuenta el aproximado en el que se realiza, pero también puede hacerse para asegurar la mejor productividad para lograr los fines determinados que se requieren para la institución, siendo así que se cumple con una serie de actividades para poder realizar los cumplimientos del trabajo de una manera de calidad sobresaliente. (Chiavenato, 2011).

Por último, se tiene a la dimensión 3: **Eficacia interpersonal:** Según Chiavenato (2011) es definida como como las interacciones que lleva a cabo el personal, para con los clientes, de modo que pueda recopilar y entender sus necesidades para ofrecerles una solución eficiente; todo ello buscando una relación de valor con el cliente, orientada a satisfacer sus necesidades y la superación de sus expectativas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

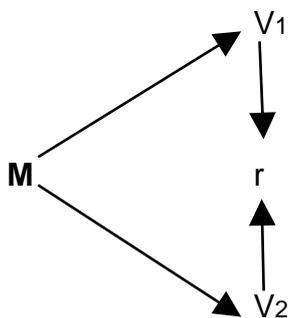
Tipo de estudio

El presente estudio correspondió al tipo básica, y, al mismo tiempo, posee una perspectiva, y esto se debió a que se encuentra dirigida a sintetizar información para sugerir la validación de hipótesis fijadas, empero no dejó de realizar la operación sobre alguna de las variables direccionables. Según Hernández, et al (2018), donde argumenta que el propósito de la investigación es aunar conocimientos importantes para la colectividad científica sobre una determinada variable o situación.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, a nivel de correlación, porque su objetivo es conocer y entender en qué medida hay una relación entre dos o más variables en un determinado modelo o entorno. En ocasiones, solo se analizó la relación entre dos variables, pero la investigación a menudo encontró una relación entre tres, cuatro o más variables. (Hernández et al. 2018)

Se tuvo el siguiente esquema:



Donde:

- M = Muestra
- V1 = Gestión estratégica
- V2 = Desempeño laboral.
- r = Relación entre variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización

Variables:

V1 : Gestión estratégica.

V2 : Desempeño laboral

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Conformada por 37 trabajadores de la empresa prestadora de servicios Rioja S.A 2022.

Criterios de inclusión

Se incluyó solo al personal nombrado y CAS de la empresa prestadora de servicios Rioja S.A-2022.

Criterios de exclusión

Se exceptuó al personal con la modalidad de locación de servicios y personal que realice trabajos de campo (personal operativo).

Muestra

Conformada por los 37 trabajadores de la empresa prestadora de servicios Rioja S.A-2022.

Muestreo: Se trabajó con el total de población, por ende, no se usó el muestreo.

Unidad de Análisis

Trabajador que cumpla con los criterios de inclusión de la EPS Rioja S.A.- 2022.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Para ambas variables de estudio se utilizó la encuesta lo que ayudó en la valoración de la gestión estratégica y desempeño laboral en la empresa prestadora de servicios Rioja S.A-2022.

Instrumentos

El instrumento para cuantificar la gestión estratégica, ha adecuado de Velázquez (2017) e incluye tres escalas con un total de 20 preguntas, con grado ordinal. Igualmente, se realizó un análisis en tres niveles a las variables de estudio mediante el proceso de baremación: **Malo (20 – 46), regular (47 – 72) y bueno (73 – 100)**

El instrumento para cuantificar el desempeño laboral, fue un cuestionario que incluye tres escalas con un total de 20 preguntas, con grado ordinal. Igualmente, se realizó un análisis en tres niveles a las variables de estudio mediante el proceso de baremación: **Malo (20 – 46), regular (47 – 72) y bueno (73 – 100)**

Validez

Para definir la autenticidad de cada instrumento empleado se empleó un proceso conocido como juicio de expertos, en el que se utilizaron tres expertos conocedores, con conocimiento profundo y dominio de las variables del estudio, en el que deben probar, analizar, y validar cada ítem establecido, para establecer la efectividad de los instrumentos.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Gestión estratégica	1	Especialista	5.0	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.7	Coherente y aplicable
	3	Metodologo	4.8	Coherente y aplicable
Desempeño laboral	1	Especialista	5.0	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.7	Coherente y aplicable
	3	Metodologo	4.8	Coherente y aplicable

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla se registran los datos resultantes de la prueba de validez, dado el juicio de los expertos, quienes dieron su valoración. A la primera variable al promediarlos dieron total de 4.8, haciendo énfasis a un 97% de similitud, y para la segunda variable al promediarlos dieron total de 4.8, haciendo énfasis a un 97% de similitud, el mismo que hizo referencia a un 97% de similitud, según el criterio de apreciación de cada experto consultado; de esta forma, se ha determinado que los instrumentos tienen un alto grado de validez.

Confiabilidad

Para saber el grado de confianza que tuvieron los cuestionarios, se usó el alfa de Cronbach, donde se determinó un proceso estadístico resuelto por el SPSS v.25; examinando como principal pauta, que el resultado debió ser igual o superior a 0.70 para estimar al instrumento como fiable y seguir con su aplicación pertinente. (Hernández et al. 2014), el cual se encuentra adjunto en los anexos.

En ese contexto, el grado de confiabilidad de la variable de gestión estratégica fue de 0.984 y la confiabilidad de la variable desempeño laboral fue de 0.975 respectivamente (Ver anexo)

3.5. Procedimientos.

El proyecto de investigación se inicia con la definición del problema, por lo que se utiliza el método empírico por observación directa; posteriormente se desarrolló el marco teórico, en el cual se establecieron diferentes teorías, antecedentes e información relacionada sobre las variables analizadas; seguidamente se constituyeron los instrumentos de recolección de datos, que se sometieron a un proceso de validación y determinación de la confiabilidad que representan; luego se expide la solicitud hacia la empresa, en el cual se solicita el permiso conveniente para dispersar el cuestionario, y luego de recibir una respuesta positiva, se realizó una encuesta para obtener los datos requeridos; por lo tanto, la información recopilada fue analizada por métodos estadísticos, a partir de los cuales se determinaron los resultados, que después se utilizarán para comparar con las teorías y antecedentes registrados en el marco teórico; finalmente se determina las conclusiones y recomendaciones acorde a los objetivos establecidos en primera instancia.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis respectivo de la información recopilada a través de la aplicación de los cuestionarios en cuanto a cada una de las variables, estuvo realizado mediante la utilización del software estadístico SPSS v.25 el cual hizo posible la determinación de las frecuencias y porcentajes, al mismo tiempo que hizo posible la construcción de las figuras y tablas estadísticas respectivamente; en cuanto al análisis de la información para determinar la correlación entre las variables y demostrar las hipótesis planteadas, se usó el coeficiente de correlación Pearson, teniendo en cuenta que este utilizó valores comprendidos entre -1 y 1 para fijar el nivel y tipo de relación que presentan las variables y elementos analizados.

3.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta la guía de investigación proporcionada por la universidad, se cumplió los diferentes principios éticos internacionales: **principio de autonomía**, permitió brindar el libre albedrío para los participantes del estudio, quienes tuvieron la posibilidad de elegir su participación o no en ella. **Principio de beneficencia**, este permitió establecer el beneficio único para la empresa tomada como medio de investigación a través de la entrega de la información compilada para ser utilizado como instrumento para la mejora del problema planteado. **Principio de no maleficencia**, permitió establecer que no se buscó el perjuicio de la empresa investigada, debido a que cada uno de los procedimientos de la investigación estuvieron orientados hacia el beneficio. **Principio de justicia**, este permitió que el investigador brindara un trato justo a los participantes en sus diferentes aspectos. Asimismo, se destaca que la presente investigación cuenta con **integridad científica**, en el cual se detalló que el proceso fue realizado con fines académicos. Se dejó constancia además del correcto uso de la normativa APA teniendo en cuenta su última edición publicada, en el cual se garantizó el acatamiento a la propiedad intelectual de los autores cuya información ha sido consignada en el estudio.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Analizar el nivel de gestión estratégica en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Tabla 1.

Nivel de gestión estratégica

Niveles	intervalo	Nº	%
Malo	20 – 46	10	27 %
Regular	47 – 72	19	51 %
Bueno	73 - 100	8	22 %
Total		37	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa prestadora de servicio Rioja S. A- 2022.

Interpretación:

De la tabla 1, se visualiza que el nivel de gestión estratégica predominó en el nivel “Regular” en 51 % (19), seguido del nivel “Malo” 27 % (10) y “Bueno” 22 % (8).

Objetivos específicos 2: Analizar el nivel de desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral

Niveles	intervalo	Nº	%
Malo	20 – 46	9	24 %
Regular	47 – 72	22	60 %
Bueno	73 - 100	6	16 %
Total		37	100 %

Fuente: Aplicación del cuestionario al personal de la empresa prestadora de servicio de Rioja S. A- 2022.

Interpretación:

De la tabla 2, se connota el nivel de desempeño laboral, observándose predominio en el nivel "Regular" 60 % (22), seguido de nivel "Malo" 24 % (9) y "Bueno" 16 % (6).

Prueba de normalidad

Se realiza para establecer si se usará una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla 3.

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión estratégica	,939	37	,044
Desempeño laboral	,959	37	,182

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Dado que el valor de sig. = 0,044 para variable gestión estratégica y 0,182 para la variable desempeño laboral es $> 0,05$, se rechaza la H_a y se acepta la H_o , que indica que la muestra tiene una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística paramétrica, es decir el coeficiente de correlación de Pearson.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Tabla 4.

Correlación entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo.

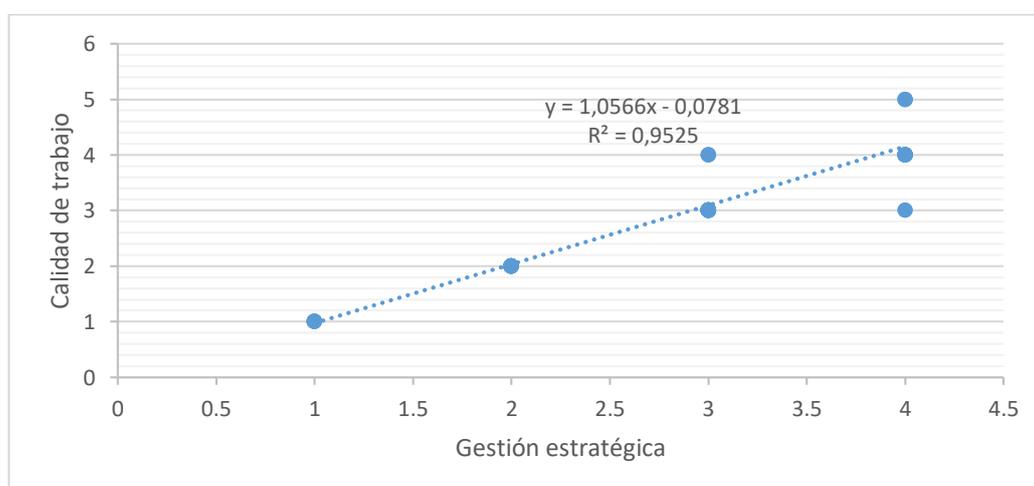
		Gestión estratégica	Calidad de trabajo
Gestión estratégica	Correlación de	1	,976**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Calidad de trabajo	Correlación de	,976**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

Fuente: Aplicación del cuestionario al personal de la empresa prestadora de servicio de Rioja S. A- 2022.

Interpretación:

La tabla 4 muestra correlación entre la gestión estratégica y calidad de trabajo, obteniendo el valor de $Rho=0,976$; $p= 0,000$); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre la gestión estratégica y calidad de trabajo.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 1. Dispersión entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo.

Interpretación:

La figura muestra que existe un coeficiente de determinación de 0.9525 evidenciándose que el 95.25 % de la gestión estratégica, depende de la calidad de trabajo.

Objetivo específico 4: Conocer la relación entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Tabla 5.

Correlación entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo.

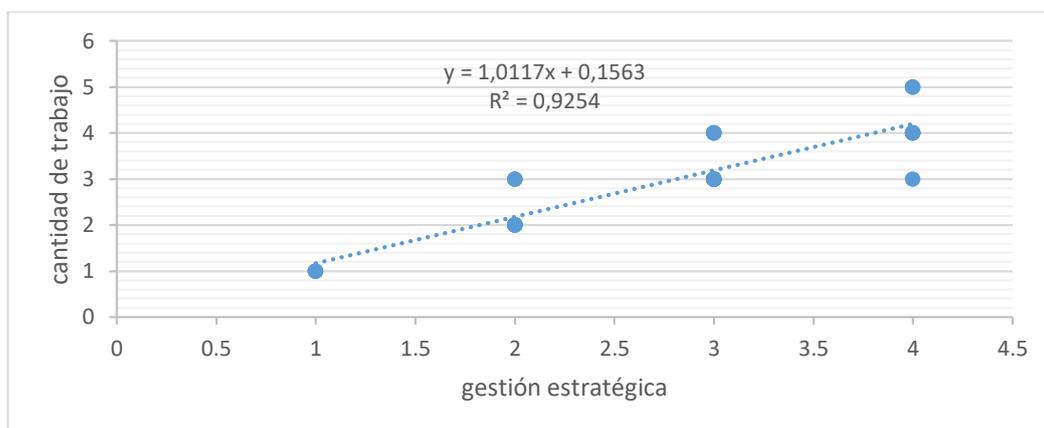
		Gestión estratégica	Cantidad de trabajo
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,962**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Cantidad de trabajo	Correlación de Pearson	,962**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

Fuente: Aplicación del cuestionario al personal de la empresa prestadora de servicio de Rioja S. A- 2022.

Interpretación:

La tabla 5 muestra correlación entre la gestión estratégica y cantidad de trabajo, obteniendo el valor de $Rho=0,962$; $p= 0,000$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre la gestión estratégica y cantidad de trabajo.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 2. Dispersión entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo.

Interpretación:

La figura 2 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.9254 evidenciándose que el 92.54 % de la gestión estratégica, depende de la cantidad de trabajo.

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Tabla 6.

Correlación entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal.

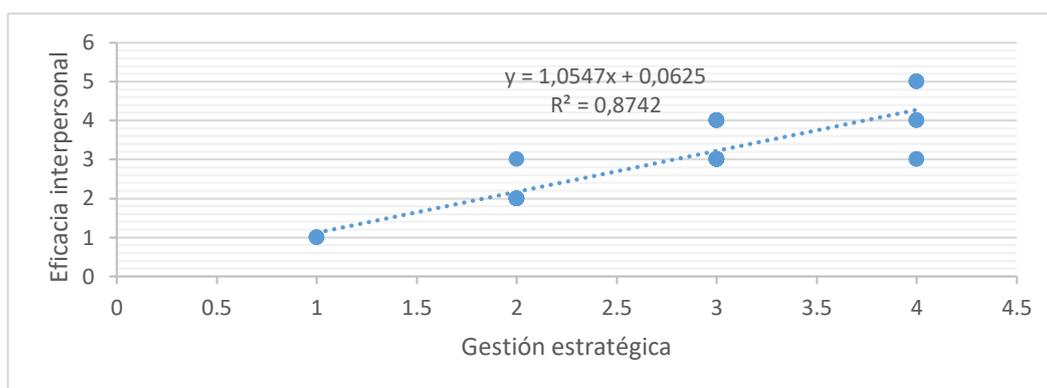
		Gestión estratégica	Eficacia interpersonal
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,935**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Eficacia interpersonal	Correlación de Pearson	,935**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

Fuente: Aplicación del cuestionario al personal de la empresa prestadora de servicio de Rioja S. A- 2022.

Interpretación:

La tabla 6 muestra correlación entre la gestión estratégica y eficacia interpersonal, obteniendo el valor de $Rho=0,935$; $p= 0,000$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre la gestión estratégica y eficacia interpersonal.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 3. Dispersión entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal.

Interpretación:

De la figura 3 se visualizar que existe un coeficiente de determinación de 0.8742 evidenciándose que el 87.42 % de la gestión estratégica, depende de la eficacia interpersonal.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión estratégica y desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Tabla 7.

Correlación entre la variable gestión estratégica y desempeño laboral.

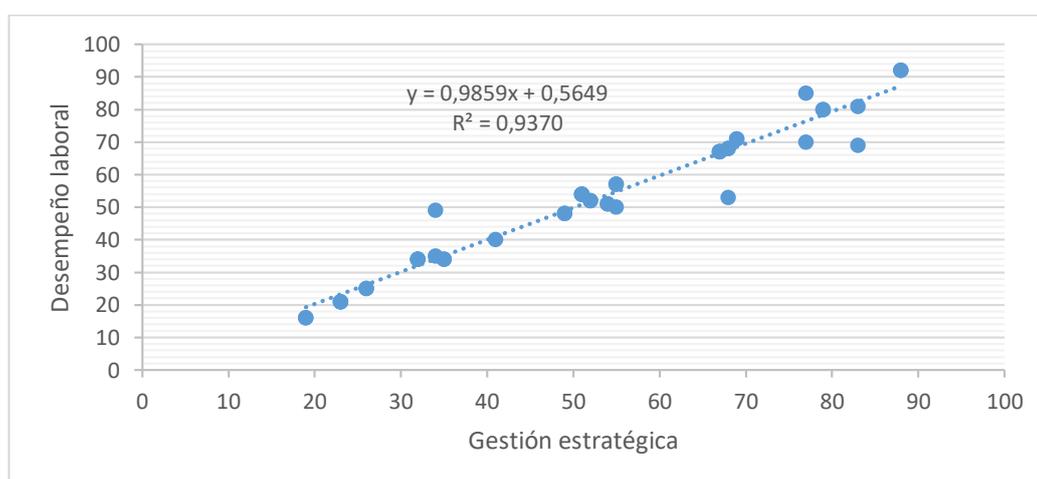
		Gestión estratégica	Desempeño laboral
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,968**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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

Fuente: Aplicación del cuestionario al personal de la empresa prestadora de servicio de Rioja S. A- 2022.

Interpretación:

La tabla 7 muestra correlación entre las variables gestión estratégica y desempeño laboral, obteniendo el valor de $Rho=0,968$; $p= 0,000$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre las variables.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 4. Dispersión entre la gestión estratégica y el desempeño laboral.

Interpretación:

En la figura 4 se observa que existe un coeficiente de determinación de 0.9370 evidenciándose que el 93.70 % de la gestión estratégica, depende del desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se discute los resultados, donde el nivel de gestión estratégica, se visualiza superioridad en el nivel “Regular” en 51 % (19), seguido del nivel “Malo” 27 % (10) y “Bueno” 22 %. (8), puesto que, la misión no se establece en el Plan estratégico institucional, el personal no realizan eficientemente sus funciones encomendadas en las áreas y así cumplir la visión propuesta, dicho resultado coinciden con Baldeón (2019), se refiere que, que los conocimientos que adquieren la Institución de Educación Superior se debe a un gran nivel, porque cuentan con sistemas de información donde nunca dejan de actualizarse, donde ahora existe los cambios radicales de poder adaptarse a ello, y al mismo tiempo aprovechar a lo máximo de desarrollar las actividades ante una nueva versión, para poder desarrollar módulos eficientes y estratégicos, lo cual el resultado demuestre confiabilidad, y portabilidad al objetivo que se quiere alcanzar, de esa manera al nuevo impacto obtenido, se ha logrado una gran credibilidad de potenciar las organizaciones, en mejoramiento de un estándar que siga creciendo el rango de una gestión eficiente.

Además Echanove (2020), se refiere que, mediante los resultados de la encuesta no todos estuvieron a favor de que se muestre un reflejo de visibilidad sobre la información financiera que ejecuta la contabilidad social a cargo de la nueva gestión, no cuentan con el desempeño, y la capacidad de poder seguir continuando manejando las instalaciones de controlar, y crear medidas, al mismo tiempo no saben cómo poder frenar las adversidades que están creciendo ante más deficiencia de control y supervisión sobre las actividades que se están desarrollando, por lo que el seguimiento de resultados estadísticos, manifiesta que se debe de tratar de medir de manera inmediata, ante una nueva planificación de medidas de solución, asimismo Gómez (2019), hace mención que, la toma de decisiones de los manejos de costos mediante la dirección de la empresa, le posiciona en poder responder de conducir de manera rápida, porque los cambios son climáticos, sucede de acuerdo al entorno, mediante los ingresos y egresos que se obtiene, además ante las existencias de inversiones para generar más valor y crecimiento de su empresa. Sin embargo, ha resultado en su análisis de los manejos de

costos, en la parte contable, se siguen llevando una contabilidad tradicional, donde no se han actualizado con la nueva modalidad, incluso con la actualización de su sistema, trayendo consigo pérdidas constantes, donde no cuadra y no se posiciona los costos de producción, de acuerdo a la nueva forma que actualiza el sistema de contabilidad.

En cuanto Hoque (2018), se refiere que, la gestión administrativa no es adaptable al sistema que se ha instalado hace unos años, por lo que ha resultado ser deficiente los cálculos y controles administrativos, el programa no se adapta a los manejos que cuestiona la empresa, por lo que es difícil para los trabajadores emplear sus registros, eso es la razón por lo que los investigadores proponen incentivar que la organización tome la decisión de comprar un nuevo programa que adapte a sus actividades administrativas, para evitar deficiencias de control.

También, el nivel de desempeño laboral, se observa predominio en el nivel "Regular" 60 % (22), seguido de nivel "Malo" 24 % (9) y "Bueno" 16 % (6), debido a que, considera que su trabajo no lo realiza de manera eficiente, considera que la motivación no es relevante para mejorar la calidad de trabajo, dicho resultado coincide con Quintana y Tarqui (2019), manifiestan que, la mayor parte de los trabajadores de enfermería del hospital HNASS, comprenden y tienen la capacidad y experiencia de un gran nivel de desempeño, por lo que las enfermeras están aptas para responder a sus funciones, por lo que la organización no debe descuidar eso, y debe seguir trabajando en dar lo mejor, para seguir logrando buenos resultados, de un desempeño laboral que se refleje en la paciencia y eficiencia de la opinión de los pacientes, ya que en estos periodos transcurridos según los datos estadísticos se ha mostrado el buen servicio, y la gran especialidad en el personal administrativo.

En cuanto Huerta y Ching (2021), indican que, los climas organizacionales según los enfermeros de Unidades no todos están de acuerdo de la estructura sobre la dimensión del nivel de satisfacción laboral, no se muestra una conformidad por parte de todos, donde las investigaciones se siguen optando que están en muchos desacuerdos, porque no existe un jefe de control de acuerdo a su área de cada especialidad, manifestaron en su encuesta, que se

sugiere buscar la manera obtener un clima laboral saludable, coordinado, motivado, que ayude entre todos de unir una sola fuerza y compromiso de ejercer una buena labor, para lograr un trabajo eficiente, de seguir aportando el mejora continua del desempeño laboral con los trabajadores de la empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en ese mismo contexto Marín y Delgado (2020), se refieren que, Un 70% de las investigaciones relacionadas con el desempeño laboral inciden en el desarrollo sostenible, por lo que cada uno maneja un contexto diferente de recursos económicos y saberes profesionales, donde no todos ejercen la misma capacidad y oportunidad de demostrar un gran desempeño, debido a las demandas políticas, condiciones y consecuencias de afección pública, por lo que resulta estos comportamientos distintos, y deficientes en cada institución que son contratadas, además por la falta de consideración y organización de ubicar al personal mediante su área que resulta ser capaz de desenvolverse, la ausencia de compromiso por parte de la organización solo contrae el mal funcionamiento administrativo, de seguir compitiendo.

Además Pacherez y Marrufo (2019), los resultados de la encuesta indica que es acertada la falta de compromiso, responsabilidad, incluso por no lograr un reclutamiento de personal con medidas de evaluación, para aprobar el nivel de productividad que es apto de lograrlo, donde la culpa es de la mala gestión, que no asumen la responsabilidad de controlar, y direccionar o asumir esto reto de tomar el mando de gestión, asimismo Saldaña et al., (2021), se refiere que, los puntos de vista por el reclutamiento para los trabajadores de dirección de operaciones agrarias en la ciudad de Tarapoto encargado por recursos humanos no son apropiados. Ya que el 58,6% de los trabajadores estiman que el proceso mediante el cual la organización atrae al nuevo talento humano es el menos apropiado, debido a la mala evaluación que toman en cada convocatoria. El orden de rondas de preguntas es de un nivel insuficiente, por lo que colocan a cualquier persona inadecuada. Un 51,4% de los trabajadores estima que el proceso de elección es poco provechoso.

Es alto, el grado de desempeño laboral de los trabajadores de la dirección de operaciones agrarias de la ciudad de Tarapoto. Un 62,9% de los trabajadores

poseen un desempeño laboral alto, siendo así, no forman ni cumplen los métodos adecuados de una gran evaluación justa y considerable.

Así mismo, existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, dicho resultado coinciden con Marín y Delgado (2020), se refiere que, Un 70% de las investigaciones relacionadas con el desempeño laboral inciden en el desarrollo sostenible, por lo que cada uno maneja un contexto diferente de recursos económicos y saberes profesionales, donde no todos ejercen la misma capacidad y oportunidad de demostrar un gran desempeño, debido a las demandas políticas, condiciones y consecuencias de afección pública, por lo que resulta estos comportamientos distintos, y deficientes en cada institución que son contratadas, además por la falta de consideración y organización de ubicar al personal mediante su área que resulta ser capaz de desenvolverse, la ausencia de compromiso por parte de la organización solo contrae el mal funcionamiento administrativo, de seguir compitiendo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.935 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 87.42 % de la gestión estratégica influye en el desempeño laboral.
- 6.2.** El nivel de gestión estratégica, se observa predominio en el nivel “Regular” en 51 % (19), seguido del nivel “Malo” 27 % (10) y “Bueno” 22 %. (8).
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral, se observa predominio en el nivel “Regular” 60 % (22), seguido de nivel “Malo” 24 % (9) y “Bueno” 16 % (6).
- 6.4.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.976 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 95.25 % de la gestión estratégica influye en la calidad de trabajo.
- 6.5.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 92.54 % de la gestión estratégica influye en la cantidad de trabajo.
- 6.6.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.935 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 87.42 % de la gestión estratégica influye en la eficacia interpersonal.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al gerente general, hacer partícipe a los colaboradores en el proceso de gestión estratégica de tal manera que se pueda incentivar el trabajo articulado, se socialice las metas de gestión, para la mejora de los resultados a alcanzar al finalizar los periodos, se otorguen oportunamente los recursos necesarios para el desenvolvimiento de cada actividad y se establezcan indicadores de medición respecto a lo que se espera obtener de cada colaborador.
- 7.2.** Al jefe de planeamiento y presupuesto, establezca criterios de medición para determinar el avance de las estrategias, actividades y acciones que se han desarrollado tanto a corto, mediano como largo plazo con el objetivo de evaluar su avance respecto al cumplimiento de las metas de gestión, para la gestión eficaz de los presupuestos y corregir a tiempo las falencias detectadas.
- 7.3.** Al jefe de recursos humanos, establecer el fortalecimiento de capacidades de tal manera que el recurso humano desarrolle actividades en su respectivo puesto de trabajo con el propósito de dar cumplimiento cabal a sus metas trazadas para alcanzar los objetivos planificados.
- 7.4.** Al gerente comercial, desarrollar acciones que permitan el involucramiento con las metas que se pretenden alcanzar tanto a nivel individual, departamental como institucional de tal manera que se perfeccione la atención en cuanto al servicio que brindan todos los colaboradores.
- 7.5.** Al jefe de Recursos Humanos, realizar evaluaciones de desempeño que permita determinar la predisposición del colaborador para alcanzar los objetivos delegados y determinar cuantitativamente la cantidad de trabajo que ha desarrollado, esto con la finalidad de establecer planes

de capacitación, mejorar las compensaciones salariales y proponer líneas de ascenso.

- 7.6.** Al gerente de operaciones, realizar actividades y/o reuniones internas a fin de promover acciones de participación de todos los colaboradores, para reforzar las relaciones interpersonales, conocer los problemas que afrontan cada uno de ellos en sus respectivas áreas, hacerlos partícipes en la toma de decisiones y escuchar las posibles soluciones.

REFERENCIAS

- Agui, A. (2020). Welfare and work performance of public workers at UNHEVAL, Huánuco, 2019. (artículo científico). Escuela de Posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979/830>
- Aguilar, M. (2020). *Strategic management in the Research Centers of the Universidad Nacional de Asuncion*. (artículo científico). Universidad Nacional de Asunción, Facultad Politécnica. San Lorenzo. Paraguay. Paraguay. <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v26n51/2076-054x-pdfce-26-51-20.pdf>
- Alba, C., Pérez, C., Colón, N. (2020). *Strategic management of the scientific-research and postgraduate activity at the Faculty of Electrical Engineering*. (artículo científico). Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v16n1/2077-2955-trf-16-01-39.pdf>
- Arias, M. (2020). *Strategic perspective in the management of the COVID-19 in Cuba*. (artículo científico). Universidad de La Habana. Cuba. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/332/3322088017/3322088017.pdf>
- Ayón, G., Zambrano, J., Zea, C. (2020). *Procedure to apply the Organizational Strategic Management in the SMEs of the city of Jipijapa*. (artículo científico). Ciencias económicas y administrativas. Ecuador. <file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/Dialnet-ProcedimientoParaAplicarLaGestionEstrategicaOrgani-8231642.pdf>
- Baldeon, P., Albuja, P., y Rivero, Y. (2019). *Information technologies and communication in university strategic management: experiences in the Technological University of Israel*. (artículo científico). Universidad tecnologica Israel – Ecuador. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000300083
- Bautista, R., Cienfuegos, R., Dvid, E. (2020). *Job performance from a theoretical perspective*. (artículo científico). Universidad Peruana Unión, Lima. Perú. [file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026%20(1).pdf)

- Bautista, R., Pérez, F. (2021). *Gestión estratégica del riesgo y su importancia en las buenas prácticas empresariales*. (artículo científico). Universidad de Israel. Ecuador.
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/383/226>
- Bume, M. (2017). *Strategic management as a tool to promote the competitiveness of companies in the logistics sector of the Atlántico department, Colombia*. (artículo científico). Revista Espacios. Colombia.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf>
- Burga, G., Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región lambayeque*. (artículo científico). Universidad católica santo toribio de mogrovejo escuela de postgrado. Perú.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Bustamante, K. (2021). *Work overload and job performance of nursing professionals in emergency services*. (artículo científico). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, A., Toapanta, M., Navarrete, J., Naspud, K., Armas, J. (2020). *Management, strategic planning, university education*. (artículo científico). Revista electrónica Tambar. Ecuador. http://tambara.org/wp-content/uploads/2020/04/La-planificaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica_Univers_hispano_Suarez_et-al.pdf
- Castro, K., Delgado, J. (2020). *Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020*. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chanca, J. (2021). *Efficiency of the Organizational Climate and Work Performance of the Institute of Technological Higher Education of the Army*. (artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, UNMSM. Perú.

https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818/1340

Chiang, M., San Martín, N. (2015). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hall*. (artículo científico). Universidad del Bio Bio. Chile. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humano – el capital humano de las organizaciones*.

Choque, V. (2018). *Information technology strategic planning for the success of institutions of higher education*. (artículo científico). Cusco - Peru.

<https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Yachay/article/view/95/92>

Delgado, S., Calvanapón, F., Cárdenas, K. (2020). *Stress and work performance of a health network staff*. (artículo científico). Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v14n2/2661-6742-ree-14-02-00123.pdf>

Decreto Legislativo N° 1088 (2008), *Ley del sistema nacional de planeamiento estratégico y del centro nacional de planeamiento estratégico*, <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/instrument/files/3.%20Decreto%20Legislativo%201088.pdf>

Directiva del subsistema de gestión del rendimiento (2021) https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273650/Res068-2020-SERVIR-PE_Anexo1.pdf

Echanove, A. (2020). *Reference framework for the integration of social accounting in the strategic management of social economy enterprises*. (artículo científico). España. http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/CIRIEC_100-008-Echanove.pdf

Fernandez, D. (2021). *Administrative management and labor performance in an education alentity in Arequipa in the situation of COVID-19*. (artículo científico). Institución Educativa Andenes de Chilina Arequipa. Perú. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041/1153>

- Figuroa, G., Paladines, J., Paladines, J., Caisedo, C., Romero, M. (2017). *Modelo de plan estratégico de sistemas para la gestión y organización a través de una plataforma informática*. (artículo científico). Universidad estatal del sur de Manabí. Ecuador. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2017/03/Modelo-de-plan-estrat%C3%A9gico.pdf>
- Gomez, E. (2018). *Strategic cost management, a competitiveness tool*. (artículo científico). Universidad Santo Tomas – Costa Rica. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n32/18393204.html>
- González, C., Vásquez, O., Cifuentes, J. (2020). *Effect of Monitoring the Strategic Management on the Substantive Functions in Higher Education Institutions in Colombia*. (artículo científico). Instituciones de Educación Superior en Colombia. Colombia. file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/fflorez,+20562876009_visor_jats.pdf
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., Verdugo, D. (2018). *Strategic management: tool for decision making in organizations*. (artículo científico). Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela. <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>
- Govea, K., Zuñiga, D. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company. (artículo científico). Universidad católica Santiago de Guayaquil. Ecuador. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Gozales, Y., Cereceda, Y. (2020). *Capacitation and work performance in Serenazgo workers*. (artículo científico). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/568/1631>
- Huerta, W., y Ching, G. (2021). Satisfaction and Work Performance in the workers of the Company LSA ENTERPRISES PERU SAC, in the town of Carquin. (artículo científico). Universidad Nacional Jose Faustino – Lima. <http://datos.unjfsc.edu.pe/index.php/BIGBANG/article/view/688>
- Juárez, T., Esteves, O. (2020). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Publicas*. (artículo científico). Universidad

Nacional de Piura facultad de ciencias Administrativas. Perú.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2427/FCAD-JUA-EST-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., Olano, D. (2021). *Labor performance in public and private organizations*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo–Chiclayo. Perú.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159/191>

Majarrez, N., Boza, J., Mendoza, E. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the quevedo canton, ecuador*. (artículo científico). Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Marin, J., y Delgado, J. (2020). Labor performance in municipal management 2020. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>

Miño, G., García, A., Moyano, J. (2019). *Strategic productive management model for artisanal micro-enterprises of wood articles*. (artículo científico). Revista Investigación y Negocios. Ecuador.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19_a04.pdf

Obando, M., Cayambe, L., Gancimo, M., Miranda, A., Velasco, M. (2019). *Organizational climate and labor satisfaction: a literature review*. (artículo científico). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Departamento de CEAC. Ecuador.
http://tambara.org/wp-content/uploads/2019/12/3.Clima_organizac_ySatisf_Laboral_Obando-et-al_FINAL.pdf

Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., Pcheco, A. (2020). *Influence of the climate and job satisfaction on the performance of human talent in trading companies*. (artículo científico). Universidad Técnica de Machala – Ecuador. Ecuador.
file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/437-Art%C3%ADculo_manuscrito_ensayo-3694-2-10-20201222.pdf

Ortega, M., Encalada, Y., Nataly, M. (2021). *La gestión estratégica en las instituciones educativas*. (artículo científico). Universidad Católica de

Córdoba.

Argentina.

http://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/2982/1/TF_Ortga_Encalada_Natali.pdf

Pacherrez, J., y Marrufo, G. (2020). *Competency Management Model to optimize the work performance of employees of the Provincial Municipality of Rioja, 2020. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.* <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>

Paredes, P., Bustamante, J. (2021). *Human talent management and job satisfaction in banks of guayaquil. (artículo científico). Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.* <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>

Parra, L., San Andrés. P., Paredes. I. (2020). *Strategic administrative planning for SMEs in post Covid times. Textile company case study for decision making 2019-2020. (artículo científico). Innova Research Journa. Ecuador.* <file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/1541-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7651-2-10-20201201.pdf>

Pashanasi, B., Gárate, J., Palomino. G. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Perú.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>

Pedraza, N. (2020). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. (artículo científico). Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.* <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>

Pérez, R., Alfonso, H., Díaz, H. (2020). *centrado en el liderazgo y la gestión de los grupos de interés. (artículo científico). Revista Ean. Colombia.* <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a11.pdf>

Prieto, J. E. (2011). *Gestión estratégica organizacional (3a ed.). Bogotá: Ecoe ediciones.*

Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). *The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru. (artículo científico). Callao – Lima.* <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article>

/view/3372/5439

- Ramirez, L., Cerrón, Y. (2020). *The organizational climate and its relationship with the labor performance of the workers of the financial company transcend the province of father abbot of the department of ucayali.* . (artículo científico). Universidad Privada de Pucallpa. Perú.
<https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/191/165>
- Rodriguez, K., Lechuga, J. (2019). *Work performance of teachers at.* (artículo científico). Institución Universitaria ITSA. Colombia.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Rojas, F.(2018). *Capacitación y Desempeño laboral.* (artículo científico). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Romero, O. (2016). *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala.* (artículo científico). Universidad nacional mayor de San Marcos. Ecuador.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5742/Romero_ho.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V., Buñay, R. (2017). *Analysis of Job Satisfaction and Professional Academic Performance of Graduates in Psychology from a University in Ecuador.* (artículo científico). Universidad de Cuenca. Ecuador.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf>
- Ruíz, T., Sánchez, K. (2021). *Strategic management and goal compliance in the context of the sanitary emergency in the province of dorado.* (artículo científico). Universidad César Vallejo. Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/957/1301>
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandria, C., y Delgado, J. (2021). *Personnel selection and work performance of collaborators, management of agricultural operations of Tarapoto –San Martín region.* (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>

Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G., Martínez, C. (2020). *Job satisfaction and university academic performance* . (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-66.pdf>

Vargas, I., Chiguay, C. (2017). *Motivation and its relation with performance work in Pardos San Isidro – 2017*. (artículo científico). Universidad Alas Peruanas. Perú. <file:///C:/Users/MARICELA/Downloads/1477-5431-1-PB.pdf>

ANEXOS

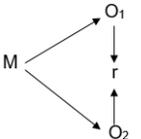
Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión estratégica	Prieto (2011), es una técnica gerencial cuyo proceso permite a la organización ser proactiva en la formulación de su futuro. Se utiliza el término gestión para dar la idea de ser un proceso participativo en donde se dirige y se decide para el beneficio común.	Se medirá mediante sus dimensiones	Formulación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión - Metas - Objetivos 	Ordinal
			Ejecución estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Actividades - Capacidades 	
			Evaluación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Factores internos - Análisis Situacional - Resultados 	
Desempeño laboral	Chiavenato (2011), el desempeño laboral de las funciones no siempre se vincula y se realiza de acuerdo a las expectativas previstas, ya que se presentarían diversas discrepancias que variarían los comportamientos del individuo. El desempeño es situacional varía de un individuo a otro dependiendo de cada factor que condicionan e influyen en el individuo.	Se medirá mediante sus dimensiones.	Calidad de trabajo	- Trabajo sin fallos	Ordinal
			Cantidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Tarea asignada - Interacción con las personas 	
			Eficacia interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Relación sólida - Satisfacción 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿Cuál es el nivel de gestión estratégica en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?</p> <p>2.- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?</p> <p>3.- ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?</p> <p>4.- ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión estratégica y desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Analizar el nivel de gestión estratégica en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.</p> <p>2. Analizar el nivel de desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.</p> <p>4. Conocer la relación entre la gestión estratégica y la cantidad de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de gestión estratégica en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, es buena.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022, es buena.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la calidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

<p>5.- ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022?</p>	<p>trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.</p> <p>5. Identificar la relación entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A - 2022.</p>	<p>H4: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la cantidad de trabajo en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A - 2022.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y la eficacia interpersonal en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A - 2022</p>											
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>											
<p>Diseño No experimental</p>  <p>M = Muestra O1= Gestión estratégica O2 = Desempeño laboral r = Relación entre ambas variables.</p>	<p>Población 37 trabajadores, de la empresa prestadora de servicios Rioja S.A-2022.</p> <p>Muestra 37 trabajadores, de la empresa prestadora de servicios Rioja S.A-2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Gestión estratégica</td> <td>Formulación estratégica</td> </tr> <tr> <td>Ejecución estratégica</td> </tr> <tr> <td>Evaluación estratégica</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Cantidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Eficacia interpersonal</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión estratégica	Formulación estratégica	Ejecución estratégica	Evaluación estratégica	Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Cantidad de trabajo	Eficacia interpersonal	
Variables	Dimensiones												
Gestión estratégica	Formulación estratégica												
	Ejecución estratégica												
	Evaluación estratégica												
Desempeño laboral	Calidad de trabajo												
	Cantidad de trabajo												
	Eficacia interpersonal												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Estratégica

Datos generales:

Nº de cuestionario: 01

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de determinar el nivel de gestión estratégica en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Criterios de evaluación	ESCALA				
		1	2	3	4	5
FORMULACIÓN ESTRATÉGICA						
1	La misión se encuentra establecida en el Plan estratégico institucional					
2	Conoce la misión de la institución					
3	El personal realiza eficientemente sus funciones encomendadas en aras de poder cumplir la visión propuesta					

4	Los directores de la empresa le solicitan alguna opinión para poder dar cumplimiento a la visión propuesta					
5	En el plan operativo se encuentran definidos las metas institucionales para la mejoría de los servicios brindados					
6	Cree usted que las metas que se formulan se encuentran acorde a la realidad de cumplimiento					
7	Cree usted que se cumple los objetivos planificados					
8	En el plan operativo se encuentran definidos los objetivos institucionales para la mejora de los servicios brindados					
EJECUCIÓN ESTRATÉGICA						
9	La empresa cumple con eficiencia las actividades planificadas					
10	El servicio ofertado se brinda de manera eficiente					
11	La institución cumple con todas las actividades para dar cumplimiento a sus diversos planes					
12	La institución cuenta con un cronograma de actividades con sus respectivos responsable					
13	La institución brinda el fortalecimiento de capacidades al personal					
14	La institución cuenta con la capacidad de brindar un buen servicio ante la demanda existente					
EVALUACIÓN ESTRATÉGICA						
15	La institución realiza evaluaciones continuas para poder dar cumplimiento a los objetivos					
16	Se evalúan constantemente los resultados de los planes operativos					
17	Se evalúan las debilidades de la empresa					
18	Se evalúan las fortalezas de la empresa					
19	Se sensibiliza a los trabajadores los resultados de metas obtenidas					
20	La empresa hace un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos					

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: N° 02

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de conocer el nivel de desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A -2022.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	Ítems	Criterios				
		1	2	3	4	5
Calidad de trabajo						
01	Considera que su trabajo satisface las necesidades de la institución					
02	Considera que su trabajo lo realiza de manera eficiente					
03	Considera que la motivación es importante para mejorar la calidad de trabajo					
04	Considera que es importante la capacitación para brindar mejor desempeño laboral					
05	Considera que realiza su trabajo sin fallas o errores					
06	Considera que las tareas asignadas lo realiza sin ningún inconveniente					

07	Considera que su trabajo es reconocido por sus superiores					
08	Considera que su trabajo cumple los requisitos solicitados y expectativas de sus superiores					
Cantidad de trabajo		5	4	3	2	1
09	Cumple de manera eficiente las tareas asignadas					
10	Cree que existe sobre carga labores en algunas áreas					
11	Se monitorea el cumplimiento de las taras asignadas					
12	Se comunica de manera oportuna algunas deficiencias encontradas					
13	Se interactúa con los demás compañeros sobre temas laborales					
14	Se incentiva al trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas					
Eficacia interpersonal		5	4	3	2	1
15	Considera que tiene una buena relación con los usuario					
16	Se tiene una relación sólida entre compañeros de trabajo					
17	El personal tiene una buena relación con sus superiores					
18	Cree usted que existe un buen clima laboral entre los trabajadores					
19	Se siente satisfecho con la remuneración que percibe					
20	La institución le brinda reconocimientos e incentivos por su labor desarrollada					

Validez de contenido

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Jimmy Pacherez Riva
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión estratégica.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Patricia Santillán Alva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Estratégica.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Estratégica.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Estratégica.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores del instrumento tienen coherencia metodológica con la gestión estratégica, por lo que garantiza la confiabilidad para su posterior aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8

Tarapoto, 29 de mayo de 2022



DR. JIMMY PACHERREZ RIVA
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Jimmy Pacherez Riva
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Patricia Santillán Alva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores del instrumento tienen coherencia metodológica con el desempeño laboral, por lo que garantiza la confiabilidad para su posterior aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8

Tarapoto, 29 de mayo de 2022



DR. JIMMY PACHERREZ RIVA
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr., Hector Manuel Suarez Rios.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Gestión estratégica.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Patricia Santillán Alva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Estratégica.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Estratégica.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Estratégica.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 29 de mayo de 2022



HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 DR. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 DNI 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr., Hector Manuel Suarez Rios.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Patricia Santillán Alva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
50

Tarapoto, 29 de mayo de 2022



HECTOR MANUEL SUAREZ RIOS
 Dr. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 DNI 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Patricia Santillán Alva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7 = excelente

Tarapoto, 25 de junio del 2022



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel.
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Gestión estratégica.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Patricia Santillán Alva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Estratégica.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Estratégica.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Estratégica.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7 = excelente

Tarapoto, 25 de junio del 2022



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20450124177
Empresa Prestadora de Servicios Rioja S.A	
Nombre del Titular o Representante legal: C.P.C Gilmer Enrique Carrión Panayfo	
Nombres y Apellidos Gilmer Enrique Carrión Panayfo	DNI: 42002228

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Gestión estratégica y desempeño laboral en la Empresa Prestadora de Servicio RIOJA S.A- 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública – Postgrado – Presencial	
Autor: Nombres y Apellidos Patricia Santillán Alva	DNI: 41098282

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Rioja, 11 de mayo de 2022:



C.P.C. Gilmer Enrique Carrión Panayfo
GERENTE GENERAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, pero que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos

V1: Gestión estratégica

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	TOTAL	CATEGORIA
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	51	REGULAR
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	67	REGULAR
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	MALO
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	32	MALO
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	68	REGULAR
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	34	MALO
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	BUENO
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	52	REGULAR
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	77	BUENO
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	88	BUENO
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	BUENO
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	55	REGULAR
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	49	REGULAR
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	69	REGULAR
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	35	MALO
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	51	REGULAR
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	67	REGULAR
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	MALO
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	32	MALO
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	68	REGULAR
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	51	REGULAR

22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	67	REGULAR
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	MALO
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	32	MALO
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	68	REGULAR
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	34	MALO
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	BUENO
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	52	REGULAR
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	77	BUENO
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	88	BUENO
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	BUENO
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	55	REGULAR
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	49	REGULAR
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	69	REGULAR
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	35	MALO
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	51	REGULAR
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	67	REGULAR

V2: Desempeño laboral

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20	TOTAL	CATEGORIA
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54	REGULAR
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	67	REGULAR
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	MALO
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	34	MALO
5	3	1	4	3	4	3	3	1	4	3	3	3	1	1	2	3	2	2	4	3	53	REGULAR
6	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	2	49	REGULAR
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	BUENO
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	52	REGULAR
9	3	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	5	4	2	4	2	70	REGULAR
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	92	BUENO
11	5	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	69	REGULAR
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	57	REGULAR
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	48	REGULAR
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	71	REGULAR
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	34	MALO
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54	REGULAR
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	67	REGULAR
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	MALO
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	34	MALO
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	68	REGULAR
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54	REGULAR
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	67	REGULAR

23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	MALO
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	34	MALO
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	68	REGULAR
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	35	MALO
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	BUENO
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	52	REGULAR
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	85	BUENO
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	92	BUENO
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	BUENO
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	57	REGULAR
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	48	REGULAR
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	71	REGULAR
35	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	34	MALO
36	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54	REGULAR
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	67	REGULAR

Análisis de confiabilidad de gestión estratégica

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	37	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	37	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	20

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	37	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	37	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	20

Baremo para identificar los intervalos de las variable gestión estratégica y desempeño laboral

VARIABLE: GESTION ESTRATEGICA

Nro. Ítems	20
Punt Mínimo	20
Punt	
Máximo	100
Diferencia	80
Intervalos	27

	intervalo		f	%
Malo	20	46	10	27
Regular	47	72	19	51
Bueno	73	100	8	22
TOTAL			37	100

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nro. Ítems **20**
Punt Mínimo 20
Punt Máximo 100
Diferencia 80
Intervalos 27

	intervalo		f	%
Malo	20	46	9	24
Regular	47	72	22	60
Bueno	73	100	6	16
TOTAL			37	100