



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión estratégica y productividad del trabajador en una
dirección regional de Ica – 2019**

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

AUTOR:

Nieto Gavilano, Cesar Hans Kevin. (orcid.org/0000-0002-7916-8484)

ASESOR:

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato. (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mis abuelos que desde el cielo velan por mi fortaleza y sabiduría, a mis padres por el apoyo constante y a mi esposa por estar a mi lado en cada momento de mi vida.

César.

Agradecimiento:

Agradezco de manera significativa a mi ahora alma mater universidad “Cesar Vallejo” por permitirme desarrollar aún más profesionalmente, ahora como maestrante para optar el grado de maestro en Gestión Pública.

Así mismo a mi actual docente y asesor, Dr. Emil Beraun Beraun que desde el día uno, me inculcó la perseverancia y la dedicación con un ánimo sin igual.

Al actual director regional que me brindo todas las facilidades para poder desarrollar mi aplicación de los instrumentos de investigación, como también a mis ex colegas con quienes ejercí la laboral en dicha institución durante el presente periodo de investigación.

El autor.

Índice

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	iv
INDICE DE TABLAS	v
INDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
I. Introducción	09
II. Marco Teórico	14
III. Metodología	25
3.1. Tipo y diseño de Investigación.	25
3.2. Variable y Operacionalización.	27
3.3. Población, muestra y muestreo.	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección.	29
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. Resultados	31
V. Discusión	46
VI. Conclusiones	50
VII. Recomendaciones	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Resultado descriptivo de la variable Gestión estratégica.</i>	32
Tabla 2.	<i>Resultado descriptivo de la dimensión Táctica.</i>	33
Tabla 3.	<i>Resultado descriptivo de la dimensión programación.</i>	34
Tabla 4.	<i>Resultado descriptivo de la dimensión control.</i>	35
Tabla 5.	<i>Resultado descriptivo de la Variable Productividad.</i>	36
Tabla 6.	<i>Resultado descriptivo de la Dimensión Habilidad Humana.</i>	37
Tabla 7.	<i>Resultado descriptivo de la Dimensión Conocimiento.</i>	38
Tabla 8.	<i>Resultado descriptivo de la Dimensión Medición económica</i>	39
Tabla 9.	<i>Correlación entre la gestión estratégica y la productividad</i>	40
Tabla 10.	<i>Correlación entre la gestión estratégica y habilidad humana</i>	41
Tabla 11.	<i>Correlación entre la gestión estratégica y conocimiento.</i>	42
Tabla 12.	<i>Correlación entre la gestión estratégica y medición económica</i>	
Tabla 13.	<i>Correlación entre la productividad y la táctica.</i>	44
Tabla 14.	<i>Correlación entre la productividad y programación.</i>	45
Tabla 15.	<i>Correlación entre la productividad y control.</i>	46
Tabla 16.	<i>Matriz de consistencia</i>	59

Índice de figuras

Figura 1.	<i>Semejanza entre variables</i>	27
Figura 2.	<i>Operacionalización de variables</i>	28

Resumen

El objetivo de la presente, fue establecer una influencia significativa entre la Gestión estratégica y la productividad propia del trabajador dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica. El tipo de investigación en su base a su profundidad es descriptivo y explicativo, el diseño fue no experimental, transversal, correlacional causal. La muestra fue conformada por 30 trabajadores que cursaron el año 2019 a quienes se les aplicó el cuestionario sobre desempeño laboral, instrumento debidamente validado y confiabilizado. Los resultados indican que existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad del trabajador en la Dirección Regional investigada; en donde según el coeficiente de correlación de Pearson marca un valor de 0.903; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), se concluyó que tanto la gestión estratégica y la productividad influyen entre sí para su correlación en logros institucionales y sociales.

Palabras clave: Gestión estratégica, productividad del trabajador, comunicación, control, metas, táctica.

Abstract

The objective of this was to establish a significant influence between the Strategic Management and the worker's own productivity within the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ica. The type of research based on its depth is descriptive and explanatory, the design was non-experimental, cross-sectional, causal correlational. The sample was made up of 30 workers who attended the year 2019 to whom the questionnaire on job performance was applied, a duly validated and reliable instrument. The results indicate that there is a significant relationship between strategic management and worker productivity in the Regional Directorate investigated; where, according to the Pearson correlation coefficient, it marks a value of 0.903; In the same way, the bilateral meaning (0.000) is less than the estimated error (0.01), it was concluded that both strategic management and productivity influence each other for their correlation in institutional and social achievements.

Keywords: Strategic management, worker productivity, communication, control, goals, tactics.

CAPITULO I

Introducción

1.1. Realidad problemática.

Internacionalmente la competitividad entre entes encamina una serie de obligaciones estratégicas que permitan la continua llegada de metas y objetivos, por ello la gran importancia de generar herramientas o mecanismos, como son los planes de acción para desarrollar proyectos, todo esto para efectivizar una gestión emprendedora.

Muy de la mano con la gestión estratégica, tenemos el capital humano, de allí las capacidades y destrezas que pueden generar un nivel de producción eficiente, esto también como un punto clave de reducción en recursos propiamente dichos. Todo lo antes mencionado es un conjunto que guarda similitud para el éxito empresarial.

Las entidades públicas y privadas dentro del territorio nacional, se han desempeñado en su mayoría de manera creciente y oportuna respecto a sus niveles de eficiencia y eficacia, a medida que ha ido evolucionando las estrategias y la tecnología, no podrían verse detenidas en cuando a desarrollo y productividad, por ello la gran importancia en gestión respecto a la estrategia empleada en distintas instituciones, en vista que, desde ese entonces el nivel de gestión fue superando metas anuales que han demostrado la correcta actuación de sus directivos y funcionarios.

El Estado Peruano dentro de sus poderes se encuentra en poder ejecutivo y en este, el Ministerio en la cartera de trabajo, así mismo cuenta con organismos desconcentrados como son las Direcciones Regionales de Trabajo.

La ciudad de Ica, cuenta con una Dirección Regional exclusiva en la cartera de trabajo y promoción del empleo, en donde cada año se viene respaldando la empleabilidad y la defensa constante de los derechos laborales vulnerados, más aún, ejecutándose en un contexto en donde prima la empleabilidad agrícola por potencia.

Como entidad estatal para con la empleabilidad y defensa de los derechos del trabajador, cuenta con un área propicia de asesoramiento legal, herramienta

primordial para desarticular el desconocimiento y aún más, el defender y amparar dichos derechos que siempre van a ser vulnerador y afectados, dicha área de asesoramiento laboral, se vio sujeta a retos y metas propuestas para el año sujeto a investigación.

En aras de relacionar la importancia en gestión estratégica y productividad durante el periodo 2019, la dirección regional de trabajo en la ciudad de Ica, supero grades metas y propuestas afianzadas al inicio del año en curso a investigar, prueba de ello en la segunda Rendición de cuentas del Gobierno Regional de Ica, año 2019.

Como formulación frente a la presente investigación, se considera ¿Qué relación sostiene la Gestión estratégica y la Productividad laboral dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica durante el periodo 2019?

El presente proyecto en investigación fue trabajado teniendo en cuenta las metas propuestas y alcanzadas durante el año 2019 en el Gobierno Regional de Ica, para con la institución a investigar, ya que las metas alcanzadas constituyen una necesidad de estudio entre sus dos principales variables como son la Gestión estratégica y la Productividad del trabajador.

Por lo tanto, el estudio de las presentes variables nos permitirá alcanzar y verificar la correcta existencia de las metas alcanzadas. Cuya finalidad del presente trabajo es difundir y compartir, como una correcta articulación en gestión puede impulsar a grandes éxitos entre metas propuestas dentro de la institución, así mismo, demostrar la calidad eficiente y eficaz de los trabajadores al tener un nivel de desempeño superlativo.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la Gestión estratégica y la Productividad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre Gestión estratégica y habilidad humana en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?

¿Qué relación existe entre Gestión estratégica y conocimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?

¿Qué relación existe entre Gestión estratégica y medición económica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?

¿Qué relación existe entre Productividad y táctica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?

¿Qué relación existe entre Productividad y programación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?

¿Qué relación existe entre Productividad y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?

1.3. Justificación del estudio.

1.3.1. Justificación Teórica.

La indagación propuesta, rescata mediante aspectos teóricos, conceptuales y factoriales, la utilidad en la gestión estratégica, como modelos de gestión por Chandler, Russel y Ansoff que determinen la importancia, utilidad y forma, así mismo la productividad en sus factores determinantes como la intervención, progreso e indicadores de eficiencia y eficacia en un clima organizacional para con el capital humano, todo ello en aportes internacionales y nacionales que se suman y se correlacionan con el presente proyecto, permitiendo a quien investiga, contrastar distintas formas de relación frente a estrategias y producción que son aspectos propios de una empresa.

1.3.2. Justificación Práctica.

La indagación propuesta se demuestra a medida que se de los resultado estudiados y obtenidos según los objetivos en el actual trabajo de indagación, permitiendo encontrar la concordancia entre variables y dimensiones, con tales resultados se podrá elaborar y determinar la similitud de estrategia con producción humana dentro de una organización, gracias a ello se podrá valorar el nivel de eficiencia y eficacia para con los objetivos y metas dentro de una institución, así mismo también se podrá determinar una relación proporcional importante para estudios que se asemejen a él en un futuro.

1.3.3. Justificación metodológica.

La indagación propuesta se sostiene al uso de métodos de indagación, teniendo un alcance descriptivo correlacional con corte de estudio transversal bajo una escala de medición nominal, en donde se aplicará como herramienta el cuestionario de desempeño laboral que se aplicará dentro de la entidad estudiada, así mismo la presente actuación del cuestionario brindará el soporte hipotético del capital humano que participó durante el periodo 2019, y así establecer una concordancia entre la estrategia institucional y la capacidad del equipo laboral frente a los objetivos propuestos en el plan operativo que se sostiene en la presente.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre la Gestión estratégica y la Productividad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de empleo de Ica - 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Determinar la relación que existe entre Gestión estratégica y habilidad humana en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Determinar la relación que existe entre Gestión estratégica y conocimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Determinar la relación que existe entre Gestión estratégica y medición económica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Determinar la relación que existe entre Productividad y táctica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Determinar la relación que existe entre Productividad y programación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Determinar la relación que existe entre Productividad y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis General.

Existe una relación proporcional entre la gestión estratégica y la productividad laboral dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica – 2019.

1.5.2. Hipótesis Específicas.

Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y habilidad humana en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y conocimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y medición económica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Existe una relación proporcional entre Productividad y táctica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Existe una relación proporcional entre Productividad y programación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Existe una relación proporcional entre Productividad y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

CAPITULO II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Rodríguez y Maldonado (2021). Investigaron la Gestión estratégica y su relación con productividad organizacional en empresas del sector automotriz en Venezuela. El objetivo general establecido es una concordancia entre la estrategia y la actuación organizacional de la empresa. El actual diseño se remarcó como no experimental, teniendo un nivel de campo correlacional, respecto al muestreo se alcanzó a diez personas que trabajan en dicho lugar. Se utilizó un cuestionario que permitió el cálculo de confianza obteniendo aspectos negativos, pero se remarcó una concordancia entre variables. Para ello la presente investigación aporta como base los resultados conseguidos, primando una de ellas que es el estilo de la dimensión aplicada en la primera variable que es gestión estratégica a diferencia del indicador débil, como es el planeamiento, control y organización, teniendo una aceptación positiva como fortaleza de la entidad.

Aliaga y Vega (2021). Investigaron, La evolución del Concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos, teniendo como objetivo principal el evaluar las condiciones dentro de un entorno social, bajo sus elementos fundamentales dentro del área diferenciada de personal. El diseño de indagación fue no experimental basado en investigaciones y artículos refrendados, en conclusión, la presente investigación en su raciocinio neoliberal expande una serie de criterios económicos hacia todas las dimensiones de la calidad humana, esto valoriza aún más a la sociedad, aportando la idea del personal dentro de los grupos y sobre la variable de producción en el presente proyecto de indagación, ya que no se inyecta al trabajador como motivo de obligación ante un trabajo, sino más bien se articula y se gestiona de manera estratégica al profesional idóneo según las bases requeridas para los aportes productivos que exige la organización.

Bermúdez y Urueta. (2019). Investigaron sobre el artículo en la Gestión Estratégica como Plataforma Impulsora del Capital Social en las Pymes, teniendo

como objetivo primordial, el estudiar la estrategia como base de impulso en la propia gestión articulada, la investigación se sustenta en una mira pospositivista de corte cualitativo, en recopilación de fundamentos teóricos, la información fue recabada mediante técnicas de apreciación y entrevistas de ámbito cualitativo, tomándose de muestra a cuatro individuos. Concluyendo que en dichos grupos organizacionales entienden que el ingreso de capital les aporta un valor superior, todo ello con el ejercicio laboral de las personas y el enriquecimiento de la experiencia. Así como las pequeñas y grandes empresas se sostienen mediante búsquedas de solución, las entidades públicas, como en este caso en la investigación, adoptan e innovan métodos y herramientas de trabajo como conductas laborales, si una correcta gestión equilibra e impulsa el capital social, entonces para la investigación valoramos la variable estudiada para con los recursos económicos del estado.

Luján, García et al. (2021). Investigaron sobre el artículo de Sistema de gestión estratégica forestal participativa para el desarrollo forestal sustentable en México, teniendo como objetivo el conseguir un método de estrategia en donde participen y consigan el crecimiento sustentable. El actual método es integro y de adaptación, se basa en una ideología y percepción participativa, las determinaciones se generan desde el primer escalón al último bajo estatutos normativos. Un sistema de gestión estratégico adecuado permite el impulso de paradigmas, de allí la realidad regional en el marco laboral, en donde se observan las grandes demandas y necesidades objetivas que tendría que cubrir la Institución estudiada durante el periodo 2019, alcanzando y superando más del 90% de lo establecido, gracias a una base participativa y emprendedora, que vendría a ser la sociedad.

González, Orozco et al. (2021). Investigaron sobre la Percepción de líderes sindicales sobre la responsabilidad social empresarial: desafíos para su gestión estratégica en Chile, teniendo como objetivo el indagar las visiones de los superiores de grupo, en referencia de aquellos trabajos de ejercicio en responsabilidad empresarial, se estableció un estudio de factor de exploración y se plasmaron diseños de métodos responsables, allí se encontraron distintos enfoques en la base ético legal, contribuyendo en las exigencias y desafíos que

conlleva una gestión estratégica frente inclusive a personal superior o directivo. Ello aporta a mi investigación que una dimensión ético – legal puede reubicar la percepción funcional de las autoridades para como una responsabilidad, si bien la principal responsabilidad fue superar y alcanzar al trabajador iqueño valorando sus derechos e impulsando la empleabilidad general, ello magnifica la correcta gestión y producción del trabajador, la disciplina establecida en base a normas conllevó a superar la meta del plan operativo institucional en la región de Ica.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Palomino (2020). Investigó en su tesis Gestión administrativa y productividad en una empresa Tecnológica Privada BPO Perú. Teniendo como objetivo principal establecer la concordancia existente entre sus dos variables trabajadas como la Gestión y Producción, la metodología plasmada es bajo supuestos de deducción, bajo un nivel de descripción correlacional aplicada, es no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo, trabajando con 55 personas trabajadoras de dicha empresa, se empleó el uso de una encuesta y se recolectó información que vendrían a ser de 20 preguntas, se utilizó la herramienta de Alfa, concluyéndose que está presente la relación entre ambas variables con una positividad alta, en conclusión la presente investigación aporta una existencia correlacional, fundamentando aún más la existencia de similitud entre ambas variables investigadas.

Carrasco (2019). Investigó en su tesis, Gestión estratégica y productividad en el área de operaciones del Hospital II Vitarte -EsSalud. Teniendo como objetivo principal el establecer la semejanza correlacional entre gestión y producción en un área determinada del nosocomio. La metodología enfocada fue de un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional; de diseño no experimental transversal. La encuesta realizada se aplicó a 40 trabajadores, entre hombres y mujeres con un rango de edad entre los 22 y 53 años. Como aporte a la presente investigación aporta un enfoque global en la Gestión Estratégica con la correlación de Spearman y se relaciona positivamente débil a referencia de la productividad, aportando los posibles déficits que pueden diferenciarlos sea por gestión o estrategia laboral.

Díaz y Rodríguez (2018). Investigaron en su tesis, Gestión estratégica y la productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando. Teniendo como objetivo principal, el establecer la semejanza correlacional entre ambos supuestos de investigación dentro de dicha empresa, dentro de ese periodo anual, la metodología utilizada es no experimental, de corte transversal, como diseño de investigación que se utilizó en la tesis un enfoque descriptivo y transeccional correlacional. Concluyendo en que se encontró una correlación al 0.940 con el coeficiente de Pearson, con un valor alto en relación, con el cual se concluye y aporta en la presente investigación que existe una relación significativa alta entre la Gestión Estratégica y la Productividad de los colaboradores de una empresa, razón congruente entre la gestión articulada de la dirección de trabajo para con su personal o capital humano frente a las metas del plan operativo 2019.

Peralta (2022). Investigó en su artículo el diseño e implementación del cuadro de mando integral (cmi) para mejorar la gestión empresarial en una empresa de fabricación de tintas para el sector gráfico ubicada en la ciudad de Lima, teniendo como objetivo en una empresa o grupo con dificultades solventes y de sostenimiento, utilizando un estilo o forma de cuadro integro, se consiguió un estudio dentro de dicho grupo como también externo, permitiendo evaluar sus visiones y demás caracteres que puedan apreciar su obstáculo. Se obtuvo el apoyo íntegro de las personas con cargos altos, permitiendo la colaboración y uso de estrategias. Lo conseguido fue el desarrollo y crecimiento en el límite de utilidad, superando las creces el anterior periodo, en conclusión, aporta en la presente demostrando la importancia de contar estratégicamente con una gestión articulada y el desempeño ejecutor del capital humano para alcanzar compromisos y metas propuestas.

Bejarano (2020). Investigó en su artículo las relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana, teniendo como objetivo determinar las distinciones entre semejanza interpersonal y el único desempeño personal, todo ello dentro de las empresas de telecomunicaciones como son radio y otros, lo conseguido llegó a treinta personas. Concluyendo que no se manifestó una relación tan alta en referencia a las relaciones afectivas, no afectando el

desempeño, aun más en un análisis más detallado su componente marca una existencia media entre ambas variables, demostrando y aportando que así sea minoritaria la existente semejanza, la relación existe y no es diferencial en la presente investigación.

2.2. La Gestión Estratégica.

2.2.1. Definición.

Es un mecanismo muy añadido en el marco de una empresa sea de ámbito público o de ámbito propio o privado, la propia estrategia de planeamiento, permite confiadamente una visión y una misión asegurada. Es un procedimiento de carácter continuo que, da forma al rendimiento de la propia organización, teniendo en consideración las posibilidades y las altas demandas que podría manifestar en su propio entorno, así mismo de sus carencias y fortalezas de la misma.

La acción estratégica es un continuo desenvolvimiento total que efectúa el accionar de la eficacia, estando presente todas las etapas de un procedimiento estratégico, responsabilizando a todos los empleadores y superiores para el efectuar y planteamiento de estas mismas.

Para otras entidades como las educativas, el añadido de gestión estratégica, se plasma en una actitud más práctica sobre el añadido de normativas y actitudes, globalmente hablando, las estrategias de carácter pedagógico deben de pensar en superar el servicio educativo, como atención, nivel y desarrollo en base a metas claras. (Manes, 2004).

La gestión en base estratégica organizacional se transforma en una herramienta de oportunidades perennes para todos aquellos que desean en el establecimiento una remarcación y estudio de formas, de cualquier forma, sea su misión, en donde se plantearan matrices en programas universitarios con aplicativos teórico practico para la aplicación del plan estratégico, el talento del capital humano, entre otros. (Prieto Herrera, 2012).

La gestión estratégica empresarial aplica una forma de naturaleza que conforma compromisos, determinaciones y decisiones para poder llevar a cabo la eficiencia y competencia. Esto parte del análisis y selección de directivas, tomando como referencia a superar la necesidad de adaptación. Thompson (2007).

2.2.2. Modelos de Gestión estratégica.

- Modelo de Gestión Estratégica para Chandler.

Esto implica que tanto en decisiones y actos se puede ubicar la tipología organizacional y los requerimientos en funcionalidades de estrategias, perfil y cantidad poblacional, este enfoque integrado permite que la empresa aplique una serie de acciones para alcanzar la competencia y efectividad de la misma.

Mejor dicho, que no se enfoque únicamente en las metas sino más bien en lograrlos, esto enfoca aún más la definición de una gestión estratégica empresarial como un enfoque futuro o a largo plazo para muestra y enseñanza del mercado.

La terminología de gestión estratégica ha sido modificada por la contribución de Chandler, quien en la citación por Retamozo (2003, p.9) explica a esta misma como la determinación de metas y objetivos a futuro, en conjunto con el accionar y distribución de herramientas para alcanzarlas. Por ello considera el involucramiento de acciones en enfoque racional.

- Modelo de Gestión para Russel Ackoff.

Prioriza el entendimiento de los cambios universales de la base, formando una visión establecida a las nuevas formas de exigir en la actual época, así mismo Russel manifiesta que si no se planifica con previa anterioridad, otros lograrán desarrollar un planeamiento mejor formado, de allí el famoso lema de planear o ser planeado, el autor del modelo establece tres principios tales como son la participación, continuidad y la holística.

En el principio participativo, entabla una participación de todo el cuerpo humano empresarial para que formen parte de una activa planificación de proceso; muy en cambio la continuidad implica el no pronostico con total exactitud, ya que lo establecido no siempre se ejecuta acorde a lo requerido; y finalmente el principio holístico determina la integración y coordinación en una planeación, mejor dicho, el integro que consiga un mejor resultado más optimo.

- Modelo de Gestión por Igor Ansoff.

El autor conceptualiza a la propia administración como la precursora de acciones estratégicas que establecen una participación sistemática y para la guía de planificación se añade mediante metodologías, así mismo Ansoff, añade a su modelo cuatro fases como son: el medio ambiente, evaluación de sistemas, postura estratégica y sistema de administración en eventos.

En la fase de medio ambiente se unifica como las entidades enmarcan una evolución a lo largo de la historia dentro del mercado, ambiente interno y ambiente socio político; en la evaluación de sistemas se consideran cuatro marcos evolutivos como son, el control por desempeño que se adapta a modificaciones exactas, administración por extrapolación, cuando surge la modificación rápida pero el futuro es exacto, la administración por anticipada, cuando surgen cambios discontinuos pero lentos para una respuesta fija, la administración en la flexibilidad, donde la respuesta es inmediata y las metas son rápidas que no permiten una anticipación acordada; la postura estratégica, aquí surge una serie de cambios donde la entidad va de un estado a otro siendo totalmente impredecible al momento de suceder; y por último en el sistema de administración de eventos, es aquel momento en donde surgen todos los eventos dentro de la entidad como también externamente fijándose su impacto, destrezas y logros.

2.2.3. Modelo Congruente a la investigación.

Como bien mencionó Chandler (2003), gracias a las estrategias se pudieron determinar las metas de la entidad en un tiempo futuro, tantas acciones y la aplicación de herramientas son muy necesarias para lograr resolver dichas metas

Ahora respecto a una Entidad Pública como es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, observamos que el conjunto de acciones y herramientas fueron establecidas según lo indica su plan operativo institucional en donde su objetivo principal era promover el desarrollo de la competitividad y el empleo en la Región de Ica en materia de trabajo, proponiéndose a largo plazo 990 acciones de las cuales en el periodo 2019 se han ejecutado un total de 908, logrando un alcance del 91.72%. Concluyendo que gracias a la determinación de

metas y objetivos a futuro como lo representa Chandler se pudo involucrar propuestas y determinaciones en la Gestión Estratégica.

2.3. La Productividad.

2.3.1. Definición.

Dentro de toda organización, sea pública o privada, la productividad se emplea para el propio crecimiento de la institución.

En la opinión de Martínez (2007), nos señala que la productividad es un marcador que resalta que tan bien se están empleando los recursos propios de una entidad, sea en base a bienes o servicios, en concordancia con recursos usados y logrados, resaltando aún más la eficiente participación del capital humano, siendo estos últimos más usados para producir bienes y servicios.

Referirse a la productividad es recaer bajo un índice cuantitativo que busca como único fin, la medición de la eficiencia, el adecuado uso de todo recurso propio, el tiempo usado en ejercicio laboral, incluida la mano de obra para el desarrollo de las actividades, si recaemos en la opinión de (Neyra, 2009) la medición de una alta o baja producción se refleja en capacidad inherente del capital humano o maquinaria, utilizando siempre productos mínimamente.

Para el Manual de Sistema en Gestión para la productividad laboral (2012), nos dice que la productividad, es aquel sistema único que permite la participación única de las personas en un centro laboral, quienes optimizan los recursos propios, con el único fin de producir una mejor calidad de bienes o servicios presentes en la competencia del libre mercado, mejorando aún más la esencia estatal, preservando la empleabilidad. En sustento la productividad genera dependencia de todas las posibilidades que brinde la institución recíprocamente con su personal.

Si buscamos valorar a la productividad como un acto valioso citaremos a Van Der (2005), ya que, en base a la experiencia, los conocimientos rescatados, la calidad de trabajo, los mejores servicios, se aseguraría el desarrollo de la empresa. Tanto las ventas, la producción se podrá saber usarlo y podrán alcanzar grandes objetivos, siempre que tanto capital humano y capital mecánico colabore mutuamente, concluyendo poder ejercer su eficacia y será de gran importancia.

2.3.2. Factores de Productividad.

- Factores que Intervienen en la Productividad.

Dentro de las organizaciones según Schroeder (2002), se manifiestan cuatro factores que afectan la productividad, como es el entorno, en donde las distintas variaciones no pueden ser de control ya que se ven afectas a normas y leyes que estructuran y controlan una serie de actitudes sociales sobre el individuo; características del trabajo, si bien es cierto que dentro de las organizaciones se ven afectas las actitudes personales y a razón de estas el desempeño laboral y la efectividad propia de entidad y para que se refleje un nivel alto de productividad se debe de articular habilidades importantes, inyectar presupuestos sobre futuras estrategias, efectuar un nivel de liderazgo alto, entre otros con fines de superación inter organizacional.

- Factores para el Progreso en la Productividad.

Para Bain (2003) se resaltan dos factores en funcionamiento del progreso organizacional para con la productividad. Que son: Factores internos que son sensibles a modificación, mejor dichos existen factores de progreso duro y blando en donde el primero se enmarca en nivel de satisfacción sobre el servicio en base a un producto, siendo mejorado mediante diseños y especificaciones particulares, así mismo el nivel de modernización sobre la equipación y el mantenimiento impulsa el nivel de tecnología que constituye una fuente enriquecedora de aumento en la productividad, aumentando el nivel de bienes y servicios; y segundo como factores blandos, encontramos a los individuos que pueden impulsar el nivel de productividad mediante la participación y trabajo en equipo en base a una buena fuente salarial, educación y formación, respecto a los sistemas como factor blando, se debe de transformar más flexible y estar atento a cambios mercantiles y poder actuar frente a ellos.

Y los factores externos, en donde se establece el verdadero ingreso, la situación actual como inflaciones, competencia y el bien propio de la población, siendo las empresas sujetas a aplicaciones o ajustes reales modificados a largo plazo en su estructura, los cambios sociales, como las tasas de natalidad, entre otros, siendo estos precursores de influir en el mercado de trabajo, los recursos

naturales también son equivalentes externos, como son la propia mano de obra, la salud e inclusive la formación profesional. Por último las leyes que normalizan y estructuran el conducto social, es aplicado también en personas jurídicas como instituciones y están sobre la productividad.

- Indicadores de la Productividad.

Dentro de los indicadores principales tenemos a la eficiencia y eficacia; en la primera si bien es cierto, es aquella semejanza entre recursos usados y el nivel en que son de provecho o uso en la entidad, para Chiavenato (2004), define a la eficiencia como aquella forma de utilizar correctamente los recursos, en esencia el autor nos refleja su opinión como aquella forma correcta de usar los bienes, siendo un capacidad o cualidad particular que tomaría un ente propiamente dicho. La eficiencia está muy vinculada la productividad ya que serviría como medición en base a contabilizar el adecuado uso de recursos, en conclusión, la eficiencia es la relación entre el desarrollo de trabajo, esfuerzo y en cuanto tiempo se efectúa.

La eficacia ya efectúa un valoramiento en las acciones realizadas, sea productos generados o servicios prestados, resaltando que los mismos sean adecuados y generando un nivel de satisfacción al individuo y sobre el mercado. Para Fleitman (2008), explica que la eficacia es aquella comparación que se relaciona con objetivos ya descritos, mejor dicho, el autor nos explica que tanto las metas y objetivos son medidos y son cumplidos, dentro de un pequeño o gran tiempo.

2.3.3. Factor congruente a la investigación.

Como bien explica Bain (2003), tantos los factores internos dentro de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica, sean duros o blandos se determinaron con el nivel bajo de empleabilidad y asesoramiento en materia laboral que percibía la Región Ica - 2019, razón por la que se elaboró mediante un Plan Operativo Institucional, mejoramientos de diseños estratégicos para superar los objetivos, así mismo las herramientas empleadas para persuadir al trabajador como trípticos informativos, atenciones vía correo electrónico, asesoramientos por plataformas de comunicación audio visual, implicando el impulso inmediato a superar el bajo nivel de empleo y asesoramiento, así mismo el capital humano,

como asesores, impulsores y defensores bajo su alto nivel profesional y trabajo en equipo, dentro de los factores externos se encuentra la situación actual que vivió la sociedad laboral iqueña, siendo obligación y competencia de la Dirección regional en cartera de trabajo para solventar y superar este gran problema, como el nivel de explotación laboral en menores de edad, o incluso en personas que desconocen sus derechos. Así mismo la alta demanda de necesidad laboral en muchos jóvenes o personas que se han visto truncadas por circunstancias que los hacen diferentes al resto, como es la corrupción y plazas vendidas.

CAPITULO III

Metodología

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

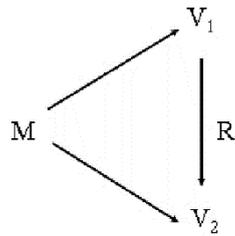
La actual indagación enfoca un carácter cuantitativo, ya que se sostiene bajo fines de recolección investigativa y sustentativa, en el que los supuestos son basados en comprobación de estadística y elaboración de instrumentos que den credibilidad en la relación de las variables presentadas. Sobre este diseño Sampieri (2004), nos expresa que el enfoque de carácter cuantitativo se sujeta mediante una estructura deductiva y de percepción lógica, en donde se objetiviza el planteamiento de preguntas y supuestos, para luego ser comprobadas.

En relación al tipo de investigación en base a su profundidad es descriptivo y explicativo ya que la investigación se iniciará describiendo el efecto de ambas variables para luego terminar explicando la existencia que los relaciona. Para ello Sánchez (2015), expresa que la investigación tiene un fin de descripción y explicación acorde a una realidad, en consecuencia, dichas variables no debieron ser sometidas a pruebas experimentales que puedan haber sido manipuladas.

Según su finalidad respecto al presente trabajo de investigación, es aplicada, ya que su único fin de ahondar y fundamentar de manera productiva los conocimientos respecto a lo que lo rodea.

- Diseño de investigación.

El diseño de investigación es no experimental, ya que no estoy interviniendo en la realidad para con mis variables, es transversal ya que el año a ser investigado aplica únicamente en el 2019, y correlacional causal, porque estoy buscando delimitar una medición entre la gestión estratégica y la productividad. Según Hernández (2015), nos explica acerca del corte transversal cuando las variables estudiadas no son sujetas a experimentos y solo son usadas para estudio propio de su naturaleza, todo ellos con finalidades de análisis.



Donde:

M: Muestra

V₁: Variable 1: Gestión estratégica

V₂: Variable 2: Productividad

R: Relación existe entre ambas variables

- Método.

El método es Hipotético deductivo, según Popper (2008), los fenómenos explican tanto causa e inicio de un acontecimiento o problema, para ellos surgen las hipótesis o sustentos teóricos que objetivisen predicciones, por ello se busca la relación que existe entre ambos supuestos estudiados.

Por ello la actual indagación se detuvo a apreciar la respuesta de los trabajadores de la actual dirección regional para evaluar la presencia tanto de gestión como también de producción, para luego determinar y confirmar la satisfacción en los logros obtenidos durante el presente periodo investigado.

3.2. Variable y Operacionalización.

Variable: La Gestión Estratégica

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
La Gestión Estratégica	Para Fernández (2006), Una gestión estratégica consiste en desarrollar estrategias competitivas para implementar las políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable y conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. (p. 22).	Es el mecanismo de actividades que desarrolla el capital humano para poder instalar una estructura positiva y favorable, con fines de lograr los objetivos propuestos dentro de un clima organizacional	Táctica	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Buena convivencia - Clima laboral 	Nominal Cuestionario de desempeño laboral
			Programación	<ul style="list-style-type: none"> - Participación colectiva - Valores institucionales - Conocimiento en las actividades institucionales 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación en el desempeño laboral. - Aplicación de normas institucionales estratégicas 	

Variable: Productividad

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Productividad	<p>Para Martínez (2007) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.</p>	<p>Es el desempeño activo del capital humano junto a sus destrezas frente a las necesidades organizacionales de una institución</p>	Habilidad humana	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia y eficacia - Proactividad humana 	<p>Nominal</p> <p>Cuestionario de desempeño laboral</p>
			Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia laboral - Capacidad laboral de desempeño. 	
			Medición económica	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de metas. - Ejecución de bienes y servicios en la institución. 	

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

La Institución Pública a investigar cuenta con áreas diferenciadas y específicas acorde al sistema de trabajo que realizan, por una parte, el área de empleabilidad quien acoge propuestas y ofertas laborales para ser emitidas a la población y el área de trabajo quien acoge las demandas laborales y defiende los beneficios del trabajador, así mismo el área administrativa que se encarga de gestionar el sistema burocrático de dicha entidad, siendo un equivalente a 80 trabajadores. Para Fontalvo (2020), define a la población como el conjunto total de todos los casos diferenciados.

Muestra.

Cada área cuenta con personal C.A.S. y Nombrado, para lo cual se delimitará mediante el 50% de trabajadores cas y/o nombrados antiguos que hayan cursado el año 2019 correspondientemente. En ello Valderrama (2009), nos define a la muestra como una parte del total grupal que sostenga una característica representativa para con la investigación.

Muestreo.

En la presente investigación se utilizará un muestreo único de carácter acumulativo o censal, no empleándose métodos, ni fórmulas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección.

La técnica a emplearse dentro de la presente indagación será la encuesta, que estará sujeta a interrogantes que sustenten la articulación potencial laboral durante el periodo a investigar. Las respuestas vendrían a ser una fuente de información directa equivalente a sustentar la investigación.

El instrumento a emplearse dentro de la presente investigación será el cuestionario, que equivaldrá a una serie de preguntas categorizadas con el único fin de conseguir información.

3.5 Procedimientos.

Seguidamente de haber propuesto las bases fundamentales de la problemática inmersas en el método, se continuará con el uso de la técnica planteada, iniciado en determinar los pasos a continuar, de cómo se va a usar, como se empleará y bajo con quienes se utilizará, más aún los instrumentos de medición serán formulados.

3.6 Método de Análisis de Datos.

La información recopilada seguido del uso de los instrumentos de recolección, se agruparán y se demostrarán por medio de gráficos y tablas de ámbito estadístico, todo ello con el soporte del Software correspondiente y uso de Excel.

Lo contenido está fundamentado en la recopilación y descripción primordial metodológica, adaptadas a los alcances de la indagación del investigador. Para ello es fundamental resaltar la claridad en la estructura y el enfoque de método, para consignar la garantía y legalidad de la indagación. Hernández, et al (2014).

La información consignada se agrupará por medio de estadística descriptiva, por lo que se empleará los estadígrafos porcentuales, aritméticos, etc. Y para su comprobación de las hipótesis se empleará lo siguiente:

Spearman, como coeficiente de correlación, para identificar la existencia de relación entre variables estudiadas.

La estadística Inferencia, en donde se interpretará los datos de lo resultado, utilizando el uso de cuadros gráficos y de estadística.

3.7 Aspectos Éticos.

Verdad: La indagación presente está enfocada en la verdad, mas no en la copia ilícita en investigación, estructura y creación de otros indagadores.

Libertad: La continua autonomía representa mi capacidad de uso independiente y valor único.

Respeto: La actual indagación, respeta la información consignada, como datos del personal de la Dirección Regional, no publicando sus identidades.

CAPITULO IV

Resultados

4.1. Descripción.

A continuación, se presenta los resultados conseguidos, en concordancia del cuestionario aplicado a 30 trabajadores que cursaron el periodo 2019 dentro de la Dirección Regional, permitiendo conocer dichos resultados.

Así mismo para obtener una mejor interpretación se ha organizado los resultados en tablas de distribución de frecuencias y correlación entre ellas.

Tabla 01.

Resultado descriptivo de la variable Gestión estratégica (V1).

V1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	53	1	3,3	3,3	3,3
	61	1	3,3	3,3	6,7
	66	1	3,3	3,3	10,0
	68	1	3,3	3,3	13,3
	69	1	3,3	3,3	16,7
	70	1	3,3	3,3	20,0
	73	1	3,3	3,3	23,3
	74	1	3,3	3,3	26,7
	75	1	3,3	3,3	30,0
	80	2	6,7	6,7	36,7
	81	3	10,0	10,0	46,7
	83	2	6,7	6,7	53,3
	84	2	6,7	6,7	60,0
	85	1	3,3	3,3	63,3
	86	1	3,3	3,3	66,7
	87	1	3,3	3,3	70,0
	89	2	6,7	6,7	76,7
	90	2	6,7	6,7	83,3
	93	2	6,7	6,7	90,0
	96	1	3,3	3,3	93,3
	100	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

Según el cuadro se visualiza que la Variable Gestión Estratégica cuenta con un porcentaje valido mayor del 10% equivalente a un porcentaje acumulativo al 47% y un porcentaje valido menor del 3% equivalente a un porcentaje acumulativo de 3%. Asimismo, el promedio de la gestión estratégica es alta.

Tabla 02.

Resultado descriptivo de la dimensión Táctica (V1D1)

V1D1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	19	1	3,3	3,3	3,3
	23	3	10,0	10,0	13,3
	24	3	10,0	10,0	23,3
	25	1	3,3	3,3	26,7
	26	1	3,3	3,3	30,0
	27	1	3,3	3,3	33,3
	28	2	6,7	6,7	40,0
	29	3	10,0	10,0	50,0
	30	4	13,3	13,3	63,3
	31	2	6,7	6,7	70,0
	32	2	6,7	6,7	76,7
	33	4	13,3	13,3	90,0
	35	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

Según el cuadro se visualiza que la Dimensión táctica cuenta con un porcentaje valido mayor del 13% equivalente a un porcentaje acumulativo al 90% y un porcentaje valido menor de 3% equivalente a un porcentaje acumulativo de 3%. Asimismo, el promedio de la táctica es alta al igual que la comunicación dentro de la Gestión estratégica.

Tabla 03.

Resultado descriptivo de la dimensión programación (V1D2)

V1D2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21	1	3,3	3,3	3,3
	22	1	3,3	3,3	6,7
	25	1	3,3	3,3	10,0
	28	4	13,3	13,3	23,3
	29	1	3,3	3,3	26,7
	30	2	6,7	6,7	33,3
	32	4	13,3	13,3	46,7
	33	4	13,3	13,3	60,0
	34	1	3,3	3,3	63,3
	35	2	6,7	6,7	70,0
	36	2	6,7	6,7	76,7
	37	4	13,3	13,3	90,0
	40	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación

Según el cuadro se visualiza que la Dimensión programación cuenta con un porcentaje valido mayor del 13% equivalente a un porcentaje acumulativo al 90% y un porcentaje valido menor de 3% equivalente a un porcentaje acumulativo de 3%. Asimismo, el promedio de la programación es alta al igual que la táctica, pero también baja al igual que la misma.

Tabla 04.

Resultado descriptivo de la dimensión control (V1D3)

V1D3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	13	1	3,3	3,3	3,3
	15	2	6,7	6,7	10,0
	16	1	3,3	3,3	13,3
	17	3	10,0	10,0	23,3
	18	1	3,3	3,3	26,7
	19	1	3,3	3,3	30,0
	20	7	23,3	23,3	53,3
	21	5	16,7	16,7	70,0
	22	1	3,3	3,3	73,3
	23	3	10,0	10,0	83,3
	24	1	3,3	3,3	86,7
	25	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Según el cuadro se visualiza que la Dimensión control cuenta con un porcentaje válido mayor del 17% equivalente a un porcentaje acumulativo al 70% y un porcentaje válido menor del 3% equivalente a un porcentaje acumulativo de 3%. Asimismo, el promedio del control es medianamente menor a la programación y la táctica.

Tabla 05.

Resultado descriptivo de la Variable Productividad (V2)

V2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	54	1	3,3	3,3	3,3
	58	1	3,3	3,3	6,7
	63	1	3,3	3,3	10,0
	67	1	3,3	3,3	13,3
	70	1	3,3	3,3	16,7
	72	3	10,0	10,0	26,7
	75	2	6,7	6,7	33,3
	79	1	3,3	3,3	36,7
	80	1	3,3	3,3	40,0
	81	1	3,3	3,3	43,3
	82	1	3,3	3,3	46,7
	84	3	10,0	10,0	56,7
	85	2	6,7	6,7	63,3
	88	1	3,3	3,3	66,7
	89	2	6,7	6,7	73,3
	90	2	6,7	6,7	80,0
	91	1	3,3	3,3	83,3
	92	2	6,7	6,7	90,0
	96	1	3,3	3,3	93,3
	100	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

Según el cuadro se visualiza que la Variable Productividad cuenta con un porcentaje valido mayor del 10% equivalente a un porcentaje acumulativo al 57% y un porcentaje valido menor de 3% equivalente a un porcentaje cumulativo de 3%. Asimismo, el promedio de la productividad es alta pero equivalente a la gestión estratégica.

Tabla 06.

Resultado descriptivo de la Dimensión Habilidad Humana (V2D1)

V2D1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	19	1	3,3	3,3	3,3
	20	1	3,3	3,3	6,7
	22	1	3,3	3,3	10,0
	23	1	3,3	3,3	13,3
	24	1	3,3	3,3	16,7
	26	1	3,3	3,3	20,0
	27	4	13,3	13,3	33,3
	28	4	13,3	13,3	46,7
	29	4	13,3	13,3	60,0
	30	2	6,7	6,7	66,7
	32	4	13,3	13,3	80,0
	33	1	3,3	3,3	83,3
	34	1	3,3	3,3	86,7
	35	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

Según el cuadro se visualiza que la Dimensión habilidad humana cuenta con un porcentaje valido mayor del 13% equivalente a un porcentaje acumulativo al 100% y un porcentaje valido menor de 3% equivalente a un porcentaje cumulativo de 3%. Asimismo, el promedio de la habilidad humana es alta.

Tabla 07.

Resultado descriptivo de la Dimensión Conocimiento (V2D2)

		V2D2			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20	1	3,3	3,3	3,3
	24	1	3,3	3,3	6,7
	25	2	6,7	6,7	13,3
	26	1	3,3	3,3	16,7
	28	1	3,3	3,3	20,0
	29	2	6,7	6,7	26,7
	30	1	3,3	3,3	30,0
	31	2	6,7	6,7	36,7
	32	4	13,3	13,3	50,0
	33	1	3,3	3,3	53,3
	34	3	10,0	10,0	63,3
	35	3	10,0	10,0	73,3
	36	2	6,7	6,7	80,0
	38	2	6,7	6,7	86,7
	39	1	3,3	3,3	90,0
	40	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

Según el cuadro se visualiza que la Dimensión conocimiento cuenta con un porcentaje valido mayor del 13% equivalente a un porcentaje acumulativo al 50% y un porcentaje valido menor de 3% equivalente a un porcentaje cumulativo de 3%. Asimismo, el promedio del conocimiento es alto junto con las habilidades humanas.

Tabla 08.

Resultado descriptivo de la Dimensión Medición económica (V2D3)

V2D3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	14	1	3,3	3,3	3,3
	15	4	13,3	13,3	16,7
	16	1	3,3	3,3	20,0
	17	3	10,0	10,0	30,0
	18	2	6,7	6,7	36,7
	20	3	10,0	10,0	46,7
	21	3	10,0	10,0	56,7
	22	5	16,7	16,7	73,3
	23	4	13,3	13,3	86,7
	24	1	3,3	3,3	90,0
	25	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

Según el cuadro se visualiza que la Dimensión medición económica cuenta con un porcentaje valido mayor del 17% equivalente a un porcentaje acumulativo al 73% y un porcentaje valido menor de 3% equivalente a un porcentaje cumulativo de 3%. Asimismo, el promedio de la medición económica es superior al conocimiento y las habilidades humanas juntas.

4.2. Prueba de Hipótesis.

El procesamiento de las hipótesis en su conjunto como son la general y específicas, se desarrollarían mediante la hipótesis de investigación y las nulas, para ello se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson y para su procedimiento se usará el software SPSS. V26.

- Contrastación de la Hipótesis General.

HG: Existe una relación proporcional entre la gestión estratégica y la productividad laboral dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica – 2019.

HO: No existe una relación proporcional entre la gestión estratégica y la productividad laboral dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica – 2019.

Tabla 09.

Correlación entre la gestión estratégica y la productividad.

Correlaciones

		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,903**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V2	Correlación de Pearson	,903**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.903; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula, vale decir, la relación entre la gestión estratégica y la productividad es significativa en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica – 2019.

- Contrastación de la Hipótesis Especifica 1.

HE1: Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y habilidad humana en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

HO: No existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y habilidad humana en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Tabla 10.

Correlación entre la gestión estratégica y habilidad humana.

Correlaciones

		V1	V2D1
V1	Correlación de Pearson	1	,907**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V2D1	Correlación de Pearson	,907**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.907; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la nula, vale decir, la relación entre la gestión estratégica y la habilidad humana es significativa en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica – 2019.

- Contrastación de la Hipótesis Especifica 2.

HE2: Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y conocimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

HO: No existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y conocimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Tabla 11.

Correlación entre la gestión estratégica y conocimiento.

		V1	V2D2
V1	Correlación de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V2D2	Correlación de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.744; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la nula, vale decir, la relación entre la gestión estratégica y el conocimiento es significativa en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica – 2019.

- Contrastación de la Hipótesis Especifica 3.

HE3: Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y medición económica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

HO: No existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y medición económica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Tabla 12.

Correlación entre la gestión estratégica y medición económica.

Correlaciones

		V1	V2D3
V1	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V2D3	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.803; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la nula, vale decir, la relación entre la gestión estratégica y la medición económica es significativa en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica – 2019.

- Contrastación de la Hipótesis Especifica 4.

HE4: Existe una relación proporcional entre Productividad y táctica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

HO: No existe una relación proporcional entre Productividad y táctica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Tabla 13.

Correlación entre la productividad y la táctica.

Correlaciones

		V2	V1D1
V2	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V1D1	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.672; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la nula, vale decir, la relación entre la productividad y la táctica es significativa en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica – 2019.

- Contrastación de la Hipótesis Especifica 5.

HE5: Existe una relación proporcional entre Productividad y programación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

HO: No existe una relación proporcional entre Productividad y programación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Tabla 14.

Correlación entre la productividad y programación.

		V2	V1D2
V2	Correlación de Pearson	1	,921**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V1D2	Correlación de Pearson	,921**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.921; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la nula, vale decir, la relación entre la productividad y la programación es significativa en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica – 2019.

- Contrastación de la Hipótesis Especifica 6.

HE6: Existe una relación proporcional entre Productividad y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

HO: No existe una relación proporcional entre Productividad y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.

Tabla 15.

Correlación entre la productividad y control.

		V2	V1D3
V2	Correlación de Pearson	1	,855**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V1D3	Correlación de Pearson	,855**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

De acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.855; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), se acepta la hipótesis específica de investigación y se rechaza la nula, vale decir, la relación entre la productividad y control es significativa en la Dirección regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica – 2019.

CAPITULO V

Discusión

El presente proyecto de investigación tuvo como fin objetivo determinar la relación entre la gestión estratégica y la productividad en la Dirección regional de trabajo y promocional del empleo de Ica, 2019.

Consignando el análisis descriptivo de la Variable Gestión Estratégica y la productividad se demuestra que existe una nivelación válida mayor del 10% equivalente a un porcentaje acumulativo al 47% y 57% consecutivamente y un porcentaje válido menor del 3% equivalente a un porcentaje acumulativo de 3%. Siendo en este aspecto descriptivo la productividad altamente superior a la gestión estratégica; mientras que con respecto al coeficiente de correlación de Pearson entre ambas variables tiene un valor de 0.903; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01). Con el que se confirma la correlación y/o relación semejante entre la gestión estratégica y la productividad laboral del propio trabajador.

Asimismo, existe similitud con la realidad espacio tiempo, desarrollado en el año 2019, donde se aprecia la superación de las metas propuestas y expuestas en la segunda rendición de cuentas del Gobierno Regional de Ica, para ello se comprende la importante aplicación de una correcta gestión desarrollada estratégicamente y el trabajo comunicativo y productivo entre sus trabajadores.

Gracias a ello el nivel de empleabilidad superó el 105% durante el año investigado, y la aclaración y absolución de consultas en materia laboral el 93%, todo ello permitió que el sistema laboral de la región, desde todas sus aristas crezca y se desarrolle correctamente, recordemos el factor esencial de la productividad como bien explica Bain (2003), tantos los factores internos dentro de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo de Ica, sean duros o blandos se determinaron con el nivel bajo de empleabilidad y asesoramiento en materia laboral que percibía la Región Ica, razón por la que se elaboró mediante un Plan Operativo Institucional, mejoramientos de diseños estratégicos para superar los objetivos, así mismo las herramientas empleadas para persuadir al trabajador como trípticos informativos, atenciones vía correo electrónico, asesoramientos por plataformas de

comunicación audio visual, implicando el impulso inmediato a superar el bajo nivel de empleo y asesoramiento, así mismo el capital humano, como asesores, impulsores y defensores bajo su alto nivel profesional y trabajo en equipo, dentro de los factores externos se encuentra la situación actual que vivió la sociedad laboral iqueña, siendo obligación y competencia de la Dirección regional en cartera de trabajo para solventar y superar este gran problema, como el nivel de explotación laboral en menores de edad, o incluso en personas que desconocen sus derechos. Así mismo la alta demanda de necesidad laboral en muchos jóvenes o personas que se han visto truncadas por circunstancias que los hacen diferentes al resto, como es la corrupción y plazas vendidas.

Pero no solo debería de abocarse en la demanda laboral o inclusive en el nivel de empleabilidad dentro de la región, sino también de la eficiencia y eficacia que sostiene la dirección regional competente, de allí la presente investigación en relación a la correcta gestión y el trabajo productivo del personal o capital humano.

Es importante resaltar que una gestión estratégica es la articulación, mecanismo y desarrollo de un plan estratégico para la correcta función de los deberes institucionales y la productividad, es el desempeño inherente de aquella persona que desarrolla una actividad u obligación laboral con fines de desenvolver un servicio, es por ello que al encontrar un resultado dentro de la presente investigación, se confirma lo importante que es articular ambas variantes dentro de una entidad o institución, de allí se consolidan los objetivos y metas que se propongan en un plan operativo institucional.

Sobre el alcance de metas propuestas en un plan operativo, si el tan solo se consolidara en no solo unas, sino en todas las instituciones de ámbito jurídico a nivel nacional la relación entre gestión y producción, el nivel de mercado crecería y sería muy competente y renombrado a nivel internacional, visto ello en la actual y cruda realidad, el maltrato laboral, el hostigamiento, la informalidad y la desestabilidad, son los grande enemigos que están presentes creo yo en cualquier país del mundo, el Perú debe de crecer correctamente en base a una ética y profesionalidad única, aprovechando nuestra actual constitución que se rige a una libre economía social de mercado, con muchos beneficios pero ciertos vacíos,

partiendo desde los dirigentes, funcionarios, directores o superiores, para que esto se haga valer y que los valores instituciones predominen y sean de mucho empleo.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica ha ido evolucionando a lo largo de cada periodo gubernamental, esto se ha ido connotando en encuestas y estadísticas nacionales, donde la empleabilidad ha ido tomando rumbo a la consolidación dentro de la Región, con mucha más razón siendo Ica, netamente agroexportadora en potencia a nivel nacional.

Esta relación entre ambas variantes de estudio encamina a tomar una gran importancia dentro de las gestiones y periodos de trabajo institucional, entendiéndose que gracias a la estrategia el trabajo puede evolucionar en un desarrollo en equipo productivo eficiente y eficaz.

De acuerdo al marco teórico estudiado, Carrasco (2019), señala claramente en su estudio indagatorio que la gestión estratégica y la producción laboral dentro de un área de trabajo hospitalario se relacionan positivamente débil, queriendo decir que no solo es importante ver los aspectos positivos sino también los vacíos o déficit con el que contaba el desempeño actual de los trabajadores, esta investigación desembocó sobre 40 trabajadores dentro del margen de edad de 20 a 50 años.

De esta manera se pudo corroborar que siempre existirá un déficit dentro de la gestión y esto sobre la producción en equipo de trabajo, dando aún más importancia a ser cuidadosos sobre los problemas institucionales.

Enfocándonos ahora a lo que Chandler (2003) indicó, que gracias a las estrategias se pudieron determinar las metas de la entidad en un tiempo futuro, tantas acciones y la aplicación de herramientas son muy necesarias para lograr resolver dichas metas.

Y es que el actuar estratégicamente es una herramienta muy común para el desenvolvimiento de actividades institucionales, se aprecia el tiempo futuro y el posible alcance a requerir para alcanzar las metas, el solucionar los déficits y los contras de un plan operativo.

En cambio, en la investigación sobre la Dirección Regional se observó que la correlación entre productividad y táctica es levemente menor, pero no malo,

queriendo resaltarlo como un punto a observar y mejorar aún más, la táctica es netamente estratégico y planeable, de resultar levemente bajo, quiere decir que un cierto grupo de trabajadores consideran muy simple o sencillo la aplicación de tácticas sobre el desempeño de sus funciones.

La importancia de comunicación y capacitación, permiten el desenvolvimiento estratégico laboral para considerar el uso libre de tácticas y apoyo en conjunto, así se conste de cinco o diez trabajadores en un área con muchas responsabilidades, no existe limitaciones de perjuicio o dificultad, siempre y cuando se supere los obstáculos y se mejore la calidad de servicio y es que a veces las relaciones interpersonales se involucran dentro de las actividades o servicios prestados, indicando que no sea negativo pero si debe ser limitativo, ya que el preferentismo recaería en algunos y en otros no, un caso muy común es cuando alguien recién se une al círculo de trabajo, siendo desconocido no solo de sus funciones sino también de sus compañeros, en conclusión el trabajo táctico es tarea de todos sean nuevos o antiguos, la comunicación insisto debe de primar de la mano con los valores institucionales.

CAPITULO VI

Conclusiones

1. Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad de acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de 0.903; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), vale decir en lo anteriormente expuesto que dentro de la dirección regional se desempeñó una correcta gestión estratégica apoyándose de la productividad humana de sus trabajadores, permitiendo cumplir el plan operativo institucional propuesto y expuesto en la segunda rendición de cuenta del Gobierno Regional de Ica.
2. Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y habilidad humana de acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de 0.907; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), vale decir en lo anteriormente expuesto que dentro de la dirección regional la habilidad humana es la destreza esencial para el desarrollo funcional de la gestión estratégica.
3. Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y el conocimiento de acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de 0.744; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), vale decir, que los conocimientos son aquellas herramientas primordiales frente al desarrollo estratégico de la gestión.
4. Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y medición económica de acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de 0.803; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), vale decir que, gracias a la medición económica, el capital es bien gestionado y bien aprovechado para con una correcta gestión estratégica.
5. Existe una relación significativa entre la productividad y la táctica de acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de 0.672; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), vale decir, que la táctica es la estrategia organizada que

confabula directamente con una gestión productiva para con su capital humano.

6. Existe una relación significativa entre la productividad y la programación de acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de 0.921; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), vale decir, que la programación es el itinerario interino con el que cuenta el capital humano frente a su producción laboral.
7. Existe una relación significativa entre la productividad y el control de acuerdo a la tabla el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de 0.855; del mismo modo el significado bilateral (0.000) es menor que el error estimado (0.01), vale decir, que el control participa de manera considerativa frente a los valores instituciones y organizativos de los trabajadores y estos frente a sus funciones productivas.

CAPITULO VII

Recomendaciones

1. Se recomienda que la Dirección Regional, cuente con un área diferenciada de control autónomo, para que el nivel de fiscalización respecto a la gestión siga siendo optima y positiva frente a las necesidades que la demandan, para ello el área de recursos tendría un mejor desenvolvimiento frente al capital humano y para ello el progreso de la productividad laboral.
2. Se sugiere a la Dirección Regional, que, en el marco de empleabilidad dentro de la región, amplie su cobertura o jurisdicción, ya que en pisco, chincha y Nasca las sub direcciones se encuentran desconcentradas, para ello el inyectar capital humano y económico exclusivo para el sostenimiento de las funciones dentro de la región sin límite alguno de distancia.
3. Tanto gobierno regional y local deben de trabajar de la mano, para superar los obstáculos que se puedan presentar, por ello se sugiere que en las localidades en donde no hay alcance de empleabilidad y desarrollo laboral, se estructure en conjunto un área de confiabilidad laboral y empleabilidad, pudiendo mejorar aún más los índices de capacitación y defensa de los derechos laborales vulnerados.
4. Se recomienda que dentro de la entidad se habilite semanalmente capacitaciones estratégicas en cada área diferenciada y organizada por los propios integrantes a fin de que las habilidades humanas y el conocimiento sean crecientes y eficientes, todo ellos con fines de ser partícipes del desarrollo estratégico de la gestión.
5. Se sugiere que las reuniones de trabajo para con los jefes de cada área, no solamente sean referentes a las necesidades inter institucionales sino también tácticamente estratégicas, programando y controlando al trabajo de cada trabajador respecto a sus funciones, evaluar su desempeño y corrigiendo sus obstáculos.
6. Se recomienda evaluar mensualmente las capacidades y destrezas del personal para calificar su desempeño, todo ello articulado desde el área de recursos humanos, quien sería el área competente para articular la metodología evaluativa.

7. Se sugiere que durante el inicio del año en gestión se inicie estratégicamente la programación de todos los mecanismos a emplear, abarcando mes por mes, las necesidades y obligaciones que pudiesen requerir, para ello el área de recurso humanos y el área diferenciada de control autónomo sugerido tendrán que elaborar las mediciones de control, delegando sub comisiones que apoyen la cobertura de aplicación en toda la institución.

CAPITULO VIII

Referencias.

- Ackoff R (2007). *El paradigma de una Gestión estratégica*. México.
- Aliaga R. (2021). *La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile*. Revista Gestión de las Personas y Tecnología. url: <https://n9.cl/d3kf6>.
- Ansoff I. (1975). *La Estrategia de la Empresa*. Universidad de Navarra. Pamplona - España.
- Antúnez. (1992). *Proyecto Educativo a la Programación de Aula*. Barcelona.
- Bain. (2003). *La productividad*. 2da. Edición. Editorial mcgraw Hill. Colombia.
- Bejarano. (2020). *Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana*. Revista De Investigación En Psicología, 22(2), 313–328. url: <https://n9.cl/ixor1>.
- Carrasco C. et. al. (2019). *Gestión estratégica y productividad en el área de operaciones del Hospital II Vitarte es salud, Ate Vitarte*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. url: <https://n9.cl/7xrfu>.
- Chandler A. (2003). *Estrategia y estructura capítulos en la historia de la Empresa Industrial*. New York.
- Chiavenato I. (2004). *Introducción a la Teoría General de Administración*. 7ma. Edición. Colombia.
- Diaz A. et. al. (2018). *Gestión estratégica y la productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando Lima*. Repositorio de la Universidad Autónoma. url: <https://n9.cl/9dgym>.
- Fernández (2006). *Política, planeamiento y gestión de la educación argentina*. Editorial untref.
- Fleitman J. (2008). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. 1ra edición. México.

- Fontalvo, T (2020), *Diseño de un plan de mejoramiento para la cadena de suministro de la empresa*.
- Groppa O. (2010). *Reflexiones para una economía realista*. Revista Cultura Económica. url: <https://n9.cl/1hgrw>.
- Hernández et. Al. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México. Interamericana editores s.a. url: <https://n9.cl/10j5h>.
- Hernández S., et. al. (2014). *Selección de la muestra en Metodología de la Investigación*. 1era edición. México.
- Katz R. (1974). *Habilidades de un administrador eficaz*. url: <https://n9.cl/zb0qp>.
- Leidner (2003). *Unir comunidades de práctica con tecnología de la información en busca del intercambio de conocimiento global*. Editorial Información.
- Luján Á., et. al. (2021). *Sistema de gestión estratégico forestal participativo para el desarrollo forestal sustentable*. Editorial madera y bosques, 27(1). url: <https://n9.cl/s2w0h>.
- Manes J. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Argentina. Ediciones Granica S.A.
- Manual de Gestión para la Productividad Laboral (2012). *Programa de Apoyo para la productividad*. Estados Unidos Mexicanos. url: <https://n9.cl/7w04u>.
- Martínez E (2007). *El concepto de productividad en el análisis económico*.
- Martínez Y. (2012). *El enfoque del estado en las políticas educativas interculturales bilingües Los planes educativos en el Perú 2005-2008*. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. url: <https://n9.cl/y654p>.
- Palomino R. (2020). *Gestión administrativa y productividad en una empresa Tecnológica Privada bpo Perú*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. url: <https://n9.cl/3qezi>.
- Peralta H. (2022). *Diseño e implementación del cuadro de mando integral cmi para mejorar la gestión empresarial en una empresa de fabricación de tintas*

para el sector gráfico ubicada en la ciudad de Lima. *Industrial Data*, 24(2), 53–78. url: <https://n9.cl/d3e7j>.

Prieto H. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. Colombia. Eco Ediciones.

Retamozo P. (2003). *Planificación Estratégica de la automatización de procesos administrativos*. Investigación para optar el Título Profesional de Licenciado en Investigación Operativa. Lima – Perú.

Robbins (1996). *Fundamento de administración y control*. México.

Rodríguez, et. al. (2021). *Gestión estratégica y su relación con productividad organizacional en empresas del sector automotriz*. Revista electrónica de ciencias gerenciales. url: <https://n9.cl/2n5l8>.

Sampedro J. (1999). *Fundamentos de táctica deportiva*. Madrid.

Schroeder R. (2002). *Administración de operaciones*. 2da Edición mcgraw Hill Interamericana de México S.A.

Severino G. et. al. (2021). *Percepción de líderes sindicales sobre la responsabilidad social empresarial: desafíos para su gestión estratégica*. Editorial Interciencia, 46(3) url: <https://n9.cl/5t3pd>.

Thompson J. (2007). *Planificación Estratégica de la automatización de procesos administrativos Caso Oficina de Servicio Social de la Oficina General de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. url: <https://n9.cl/r1ydy>.

Valderrama S. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de los datos en la investigación científica*. Lima.

Van Der (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Eco.

Walter B. (2019). *Gestión Estratégica como Plataforma Impulsora del Capital Social en las Pymes*. Revista arbitrada interdisciplinaria, 04(8), 100-140. url: <https://n9.cl/7iwra>.

Anexos

Matriz de consistencia.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA				
<p>Problema General. ¿Qué relación existe entre la Gestión estratégica y la Productividad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?</p> <p>Problemas específicos. ¿Qué relación existe entre Gestión estratégica y habilidad humana en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019? ¿Qué relación existe entre Gestión estratégica y conocimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019? ¿Qué relación existe entre Gestión estratégica y medición económica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019? ¿Qué relación existe entre Productividad y táctica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019? ¿Qué relación existe entre Productividad y programación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019? ¿Qué relación existe entre Productividad y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019?</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación que existe entre la Gestión estratégica y la Productividad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de empleo de Ica - 2019.</p> <p>Objetivos Específicos. Determinar la relación que existe entre Gestión estratégica y habilidad humana en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Determinar la relación que existe entre Gestión estratégica y conocimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Determinar la relación que existe entre Gestión estratégica y medición económica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Determinar la relación que existe entre Productividad y táctica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Determinar la relación que existe entre Productividad y programación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Determinar la relación que existe entre Productividad y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019.</p>	<p>Hipótesis General. Existe una relación proporcional entre la gestión estratégica y la productividad laboral dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica – 2019.</p> <p>Hipótesis Especificas. Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y habilidad humana en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y conocimiento en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Existe una relación proporcional entre Gestión estratégica y medición económica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Existe una relación proporcional entre Productividad y táctica en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Existe una relación proporcional entre Productividad y programación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica - 2019. Existe una relación proporcional entre Productividad y control en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica – 2019.</p>	<p>V1: GESTION ESTRATEGICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones. • Buena convivencia. • Clima Laboral. • Participación colectiva. • Valores Institucionales. • Conocimiento en las actividades institucionales. • Evaluación en el desempeño laboral. • Aplicación de normas institucionales estratégicas. 	<p>Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental, Transversal, Correlacional – Causal Nivel de Investigación: Descriptivo Explicativo Método de Investigación: Hipotético- deductivo Tipo de investigación Básica Población: Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica. Muestra: 30 trabajadores</p>				
					VARIABLES	DIMENSIONES			
						<p>V2: PRODUCTIVIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia y eficacia. • Proactividad humana. • Experiencia laboral. • Capacidad laboral de desempeño. • Cumplimiento de metas. • Ejecución de Bienes y servicios. 	V1: GESTION ESTRATEGICA	Táctica
									Programación
					V2: PRODUCTIVIDAD	Control			
						Habilidad Humana			
						Conocimiento			
						Medición Económica			

Instrumentos validados

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESTRATEGICA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TÁCTICA								
1	Como táctica se desarrollan capacitaciones estratégicas.	X		X		X		
2	Las capacitaciones estratégicas son periódicas.	X		X		X		
3	Las capacitaciones estratégicas son evaluadas.	X		X		X		
4	Se ayudan frente a las dificultades del trabajo.	X		X		X		
5	La buena convivencia es presente en su área de trabajo.	X		X		X		
6	El clima laboral dentro de la Dirección Regional es positivo.	X		X		X		
7	La Dirección Regional genera el buen clima laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROGRAMACIÓN								
8	La participación colaborativa es fundamental como estrategia de programación.	X		X		X		
9	La programación participativa en la gestión 2019 fue conjunta.	X		X		X		
10	La honestidad como principio ético establece una correcta programación estratégica.	X		X		X		
11	Los valores institucionales son importantes en una programación estratégica.	X		X		X		
12	Los valores institucionales influyen al trabajador de la institución.	X		X		X		
13	Los conocimientos de los trabajadores son compartidos entre todos.	X		X		X		
14	Las actividades institucionales se desarrollan organizativamente.	X		X		X		
15	Las actividades institucionales son obligatorias en el área de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONTROL								
16	La evaluación es complementaria al desempeño laboral.	X		X		X		
17	La evaluación en el desempeño laboral es un mecanismo de control.	X		X		X		
18	Las normas estratégicas son pertinentes dentro de la institución.	X		X		X		
19	Las normas institucionales son parte del control estratégico.	X		X		X		
20	La aplicación de normas institucionales es usada en el área de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (previsión de suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del validador. Dr./~~Ma~~: **Ricardo Milla Toro**

DNI: 44372112

Especialidad del validador: **Filosofía, ciencias sociales**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apto para representar al componente o dimensión específica del instrumento.

³Claridad: Se entiende si el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice así cuando los ítems planteados son suficientes para medir el fenómeno.

23 de mayo del 2022.

Ricardo Milla Toro
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HABILIDAD HUMANA								
1	Existe capacidad de eficiencia en el área que desempeñas.	X		X		X		
2	La eficiencia y eficacia como habilidad humana debe de estar presente en el desempeño productivo.	X		X		X		
3	El área institucional en donde trabajas es eficaz frente a los deberes.	X		X		X		
4	La proactividad es constante durante el ejercicio de tus funciones.	X		X		X		
5	Es importante la proactividad para realizar un nuevo reto institucional.	X		X		X		
6	La proactividad es constante entre tus compañeros de área.	X		X		X		
7	La proactividad es importante como habilidad humana dentro de la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO								
8	Los conocimientos adquiridos son herramientas de producción y ejecución.	X		X		X		
9	Es óptimo el trabajar en equipo dentro de tu área de trabajo.	X		X		X		
10	El conocimiento laboral es importante frente a los nuevos retos institucionales.	X		X		X		
11	El tiempo de servicio es relativo al conocimiento obtenido durante los años.	X		X		X		
12	En el área de trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades.	X		X		X		
13	Las herramientas de trabajo optimizan la capacidad de tus funciones.	X		X		X		
14	La productividad requiere de una buena capacidad de desempeño.	X		X		X		
15	El desempeño de las funciones es establecido únicamente en la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MEDICION ECONOMICA								
16	La medición económica de la institución se rige por el cumplimiento de metas.	X		X		X		
17	Persiste en el cumplimiento de metas hasta lograrlo.	X		X		X		
18	Los bienes institucionales impulsan la productividad dentro de tu área laboral.	X		X		X		
19	La ejecución de servicios dignifica a la institución para con el administrado.	X		X		X		
20	Los servicios de asesoría laboral son importantes dentro de la Dirección Regional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Ing: ~~Dr.~~ Ricardo Milla Toro

DNI: 44372112

Especialidad del validador: filosofía, ciencias sociales

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

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

23 de mayo del 2022.

Ricardo Milla Toro
 Ricardo Milla Toro
 Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MILLA TORO, RICARDO ARTURO DNI 44372112	BACHILLER EN FILOSOFIA Fecha de diploma: 02/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>
MILLA TORO, RICARDO ARTURO DNI 44372112	MAGISTER EN FILOSOFIA Fecha de diploma: 21/08/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
MILLA TORO, RICARDO ARTURO DNI 44372112	LICENCIADO EN FILOSOFIA Fecha de diploma: 05/04/2010 Modalidad de estudios: -	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HABILIDAD HUMANA								
1	Existe capacidad de eficiencia en el área que desempeñas.	X		X		X		
2	La eficiencia y eficacia como habilidad humana debe de estar presente en el desempeño productivo.	X		X		X		
3	El área institucional en donde trabajas es eficaz frente a los deberes.	X		X		X		
4	La proactividad es constante durante el ejercicio de tus funciones.	X		X		X		
5	Es importante la proactividad para realizar un nuevo reto institucional.	X		X		X		
6	La proactividad es constante entre tus compañeros de área.	X		X		X		
7	La proactividad es importante como habilidad humana dentro de la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO								
8	Los conocimientos adquiridos son herramientas de producción y ejecución.	X		X		X		
9	Es óptimo el trabajar en equipo dentro de tu área de trabajo.	X		X		X		
10	El conocimiento laboral es importante frente a los nuevos retos institucionales.	X		X		X		
11	El tiempo de servicio es relativo al conocimiento obtenido durante los años.	X		X		X		
12	En el área de trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades.	X		X		X		
13	Las herramientas de trabajo optimizan la capacidad de tus funciones.	X		X		X		
14	La productividad requiere de una buena capacidad de desempeño.	X		X		X		
15	El desempeño de las funciones es establecido únicamente en la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MEDICION ECONOMICA								
16	La medición económica de la institución se rige por el cumplimiento de metas.	X		X		X		
17	Persiste en el cumplimiento de metas hasta lograrlo.	X		X		X		
18	Los bienes institucionales impulsan la productividad dentro de tu área laboral.	X		X		X		
19	La ejecución de servicios dignifica a la institución para con el administrado.	X		X		X		
20	Los servicios de asesoría laboral son importantes dentro de la Dirección Regional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. Nyree Paredes Cabrera

DNI: 09672056

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de Mayo del 2022.



Mg. Nyree Paredes Cabrera
DNI N° 09672056

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESTRATEGICA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TACTICA								
1	Como táctica se desarrollan capacitaciones estratégicas.	X		X		X		
2	Las capacitaciones estratégicas son periódicas.	X		X		X		
3	Las capacitaciones institucionales son evaluadas.	X		X		X		
4	Se ayudan frente a las dificultades del trabajo.	X		X		X		
5	La buena convivencia laboral está presente en su área de trabajo.	X		X		X		
6	El clima laboral dentro de la Dirección Regional es positivo.	X		X		X		
7	La Dirección Regional promueve el buen clima laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROGRAMACION								
8	La participación colectiva es fundamental como estrategia de programación.	X		X		X		
9	La programación participativa en la gestión 2019 fue conjunta.	X		X		X		
10	La honestidad como valor institucional establece una correcta programación estratégica.	X		X		X		
11	Los valores institucionales son importantes en una programación estratégica.	X		X		X		
12	Los valores institucionales dignifican al trabajador de la institución.	X		X		X		
13	Los conocimientos dentro del área de trabajo son compartidos entre todos.	X		X		X		
14	Las actividades institucionales se desarrollan organizativamente.	X		X		X		
15	Las actividades institucionales son obligatorias en el área de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONTROL								
16	La evaluación es continua respecto al desempeño laboral.	X		X		X		
17	La evaluación en el desempeño laboral es un mecanismo de control.	X		X		X		
18	Las normas estratégicas son cambiantes dentro de la institución.	X		X		X		
19	Las normas institucionales son un control estratégico.	X		X		X		
20	La aplicación de normas institucionales es usada en el área de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. Nyree Paredes Cabrera

DNI: 09672056

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de Mayo del 2022.



Mg. Nyree Paredes Cabrera
DNI N° 09672056



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PAREDES CABRERA, NYREE DNI 09672056	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/11/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PAREDES CABRERA, NYREE DNI 09672056	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/08/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
PAREDES CABRERA, NYREE DNI 09672056	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: HABILIDAD HUMANA								
1	Existe capacidad de eficiencia en el área que desempeñas.	X		X		X		
2	La eficiencia y eficacia como habilidad humana debe de estar presente en el desempeño productivo.	X		X		X		
3	El área institucional en donde trabajas es eficaz frente a los deberes.	X		X		X		
4	La proactividad es constante durante el ejercicio de tus funciones.	X		X		X		
5	Es importante la proactividad para realizar un nuevo reto institucional.	X		X		X		
6	La proactividad es constante entre tus compañeros de área.	X		X		X		
7	La proactividad es importante como habilidad humana dentro de la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONOCIMIENTO								
8	Los conocimientos adquiridos son herramientas de producción y ejecución.	X		X		X		
9	Es óptimo el trabajar en equipo dentro de tu área de trabajo.	X		X		X		
10	El conocimiento laboral es importante frente a los nuevos retos institucionales.	X		X		X		
11	El tiempo de servicio es relativo al conocimiento obtenido durante los años.	X		X		X		
12	En el área de trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades.	X		X		X		
13	Las herramientas de trabajo optimizan la capacidad de tus funciones.	X		X		X		
14	La productividad requiere de una buena capacidad de desempeño.	X		X		X		
15	El desempeño de las funciones es establecido únicamente en la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MEDICION ECONOMICA								
16	La medición económica de la institución se rige por el cumplimiento de metas.	X		X		X		
17	Persiste en el cumplimiento de metas hasta lograrlo.	X		X		X		
18	Los bienes institucionales impulsan la productividad dentro de tu área laboral.	X		X		X		
19	La ejecución de servicios dignifica a la institución para con el administrado.	X		X		X		
20	Los servicios de asesoría laboral son importantes dentro de la Dirección Regional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones

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

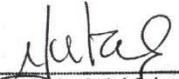
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza DNI: 40802335

Especialidad del validador: Gestión pública

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

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

19 de mayo del 2022.


Dr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 10051

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESTRATEGICA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TACTICA								
1	Como táctica se desarrollan capacitaciones estratégicas.	X		X		X		
2	Las capacitaciones estratégicas son periódicas.	X		X		X		
3	Las capacitaciones institucionales son evaluadas.	X		X		X		
4	Se ayudan frente a las dificultades del trabajo.	X		X		X		
5	La buena convivencia laboral está presente en su área de trabajo.	X		X		X		
6	El clima laboral dentro de la Dirección Regional es positivo.	X		X		X		
7	La Dirección Regional promueve el buen clima laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROGRAMACION								
8	La participación colectiva es fundamental como estrategia de programación.	X		X		X		
9	La programación participativa en la gestión 2019 fue conjunta.	X		X		X		
10	La honestidad como valor institucional establece una correcta programación estratégica.	X		X		X		
11	Los valores institucionales son importantes en una programación estratégica.	X		X		X		
12	Los valores institucionales dignifican al trabajador de la institución.	X		X		X		
13	Los conocimientos dentro del área de trabajo son compartidos entre todos.	X		X		X		
14	Las actividades institucionales se desarrollan organizativamente.	X		X		X		
15	Las actividades institucionales son obligatorias en el área de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONTROL								
16	La evaluación es continua respecto al desempeño laboral.	X		X		X		
17	La evaluación en el desempeño laboral es un mecanismo de control.	X		X		X		
18	Las normas estratégicas son cambiantes dentro de la institución.	X		X		X		
19	Las normas institucionales son un control estratégico.	X		X		X		
20	La aplicación de normas institucionales es usada en el área de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza DNI: 40802335

Especialidad del validador: Gestión pública

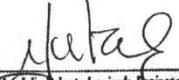
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de mayo del 2022.


Dr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD. 16651



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
IZQUIERDO ESPINOZA, JULIO ROBERTO DNI 40802335	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 14/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
IZQUIERDO ESPINOZA, JULIO ROBERTO DNI 40802335	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 08/11/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
IZQUIERDO ESPINOZA, JULIO ROBERTO DNI 40802335	MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 26/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
IZQUIERDO ESPINOZA, JULIO ROBERTO DNI 40802335	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



Gobierno Regional Ica



LA SUBGERENTE DE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

CONSTANCIA

Se HACE CONSTAR

Que el Sr. Cesar Hans Kevin Nieto Gavilano, identificado con DNI. N° 70280467, con fines de desarrollar su Tesis “Gestión Estratégica y productividad del trabajador en una Dirección Regional de Ica, 2019” realizó la aplicación de sus Instrumentos de investigación debidamente validados por el canal virtual de Formulario de Google hacia todos los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica.

Se expide la misma para los fines pertinentes.

Ica 27 de junio del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
SUBGERENCIA DE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS
Maria Elena Salazar de Espinoza
CPC. MARIA ELENA SALAZAR DE ESPINOZA
SUBGERENTE

Aplicación del cuestionario a la muestra (30 trabajadores)

Gestión Estratégica:

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

Productividad:

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