

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, TRUJILLO 2022

por Brandy Antonio Martínez Saavedra

Fecha de entrega: 31-may-2023 10:37a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2106082578

Nombre del archivo: ON_-_TS_Gestion_Estrategica_y_Productividad_CORRECTO_ACTUAL.docx (918.9K)

Total de palabras: 16295

Total de caracteres: 93388

⁹ UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS



³ **GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INFLUENCIA EN LA**
PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, TRUJILLO
2022

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN INGENIERÍA CON MENCIÓN EN: DIRECCIÓN Y
GESTIÓN DE PROYECTOS

AUTOR

Brandy Antonio Martínez Saavedra
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7322-0672>
Hugo Mori Apagüño
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-8438-7392>

ASESOR

Mg. José Luis Lorenzo Alvarado Campos
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2141-702X>

⁹ **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Liderazgo y habilidades directivas en la dirección y gestión de proyectos

TRUJILLO - PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo entero, el sector de la construcción es considerado un elemento clave en la recuperación económica después de la pandemia de COVID-19. Los gobiernos están ofreciendo incentivos que podrían resultar en un crecimiento global del 6.6% en 2022 y del 42% entre 2022 y 2030. En Latinoamérica, se espera que el PIB global de la construcción crezca un promedio anual del 4.5% entre 2020 y 2025 (Armesto, 2022).

En el año 2021, en el Perú, según el INEI, el sector de la construcción creció un 15.22% y contribuye entre el 5.6% y el 6% del PBI según el PMI en 2019. Dado que este sector está en constante crecimiento, es un pilar importante para la mejora económica de Perú. A medida que aumenta la producción en la construcción, también lo hace el PIB y se desarrollan los sectores inmobiliario y comercial; luego, en la misma forma, el sector constructivo padece de contracción, la economía igualmente es afectada, desacelerando (Cubas y Gómez, 2021).

La situación actual favorece la entrada de más empresas de construcción al mercado, lo que aumenta la competencia. Esto obliga a las empresas a buscar formas de reducir costos y aumentar su productividad para ser más competitivas y obtener mayores ganancias.

HMA Constructora SAC también se ve afectada por estos cambios en el mercado y necesita un plan estratégico para mejorar su competitividad, aumentar su productividad y cumplir eficientemente con sus obligaciones y necesidades laborales.

Por lo antes expuesto, HMA Constructora SAC necesita implementar modelos y herramientas de gestión estratégica reconocidos a nivel global que aprovechen la tecnología y las redes de comunicación para mejorar su productividad. Estos modelos y herramientas deben permitir la creación de una estrategia de gestión que se traduzca en objetivos interrelacionados, medibles mediante indicadores y alineados con la planificación empresarial para mejorar el desempeño de sus miembros (Meneses Ramírez, 2017).

La empresa HMA Constructora SAC requiere realizar un análisis objetivo considerando el despiece de los elementos esenciales, finanzas, asiduos, el enfoque interno y la capacitación, facilitando la elaboración de planes estratégicos y mejorando las transformaciones de la gestión.

La formulación del problema se desliga en el problema general, ¿En qué medida la gestión estratégica influye en la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022? ; y problemas específicos como; ¿Cómo diagnosticar mediante un mapa estratégico la gestión de una Empresa Constructora, Trujillo 2022?, ¿Cómo diseñar un modelo de gestión estratégica para mejorar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022?, ¿Cómo analizar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022?, ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022?

La Formulación de objetivos comprende el objetivo general que es determinar como la gestión estratégica influye en la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022 y los objetivos específicos que es ; diagnosticar mediante un mapa estratégico la gestión de una Empresa Constructora, Trujillo 2022. Diseñar un modelo de gestión estratégica para mejorar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022. Analizar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022. Establecer la relación entre la gestión estratégica y la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022.

El estudio se justifica teóricamente, porque existen pocos estudios en cuanto al efecto del gestionar estratégico en la productividad de una organización Constructora, al emplear un modelo que sea ampliamente reconocido y aceptado a nivel global, y que haga uso eficiente de los últimos avances en el campo de la informática y las comunicaciones, se puede lograr un impacto significativo y positivo en la productividad de las empresas y organizaciones.

La argumentación práctica del estudio permitirá fortalecer la estructura de una empresa constructora, asegurando que los costos de construcción no superen su capacidad operativa mientras se enfrenta a los desafíos de un mercado altamente competitivo y exigente, donde la innovación y la adaptabilidad son clave para el éxito. La adopción de modelos y herramientas de gestión estratégica en una empresa constructora se justifica metodológicamente, ya que permite a la empresa adaptarse a los cambios del mercado y mejorar su competitividad.

La investigación se justifica en el ámbito social porque esto la adopción de modelos y herramientas de gestión estratégica permitirá a las empresas constructoras ser más competitivas y aumentar sus posibilidades de éxito en el mercado. Además, esto contribuirá

al desarrollo ¹ de otros sectores relacionados, como el inmobiliario y el comercial, generando empleo y fomentando el desarrollo económico a nivel nacional.

Los Antecedentes de la investigación; estos ¹ antecedentes internacionales de esta investigación lo inician con Pico García (2021), quien en su trabajo tuvo como objetivo general crear un ambiente de gerencia estratégica, para establecer la orientación por marcadores de gestión y ejecuciones ligadas a la estrategia del rubro construcción de la entidad gubernamental de Santander, realizando para ello la labor investigativa de proyección, porque se elaboró una proposición para un ambiente de gerencia estratégica, y para recolectar información se utilizó un enfoque cualitativo, empleando técnicas como la investigación bibliográfica y el sondeo para recopilar valores y opiniones. La muestra estuvo compuesta por ¹ 30 trabajadores de la Sociedad de Maestros Constructores Mesa de los Santos SAS, quienes brindaron información valiosa para el estudio. Los resultados de la investigación indicaron que el diseño de un sistema general estratégico produjo una planificación efectiva que orientará el cumplimiento de los propósitos y programas de la empresa a medio y largo plazo. Esto permitirá una mejora continua ²⁷ en el desempeño y la competitividad de la empresa. El trabajo concluyó que la implementación de la gestión estratégica en la Sociedad de Maestros Constructores Mesa de los Santos SAS permitió prever resultados positivos en cuanto a la rentabilidad de la empresa. Esto se debe a que la gestión estratégica permite una planificación efectiva y una toma de decisiones informada, lo que se traduce en un mejor desempeño financiero.

Sánchez y otros (2021), en su reporte corto de investigación, plantearon como propósito analizar los elementos transformadores del desenvolvimiento estratégico, en una fabricadora de adoquines, Con respecto a la metodología, se llevó a cabo una investigación mixta, utilizando tanto enfoques cuantitativos como cualitativos, con el objetivo de obtener una descripción detallada y una explicación de los fenómenos estudiados. Para recolectar información se utilizó una lista de preguntas, la cual fue aplicada a los directivos y altos administradores de una fabricadora de adoquines en Colombia. Los resultados de la investigación permitieron identificar los elementos esenciales de transformación que son necesarios para crear estrategias efectivas a corto y mediano plazo. Estos elementos son clave para el éxito de la empresa y su capacidad para adaptarse a los cambios del mercado. El trabajo de investigación concluyó que el plan estratégico diseñado fue efectivo en direccionar a la empresa hacia una meta futurística clara y definida. Esto permitió a la

organización enfocar sus esfuerzos en alcanzar sus objetivos y mejorar su desempeño en el mercado.

Rojas y Cáceres (2021), en su trabajo de maestría, tuvieron como objetivo analizar los sistemas controladores gestionales de una inmensos entes empresariales de la construcción de casa en la ciudad de Barranquilla, identificando las dimensiones relativas a la estrategia, la habilidad operativa y economicista, y establecer opciones de fortalecimiento integral alineadas a la resultante final, realizando para ello una investigación cuantitativa, utilizando como mecanismo recolector de valores la revisión de libros y documentos, y un cuestionario aplicado a los directores y gerentes de 11 empresas seleccionadas por Cámara de Comercio de Barranquilla. Los resultados indicaron que el 85% de las empresas cumplen con todos los requisitos teóricos para establecer un ambiente adecuado de gestión gerencial; concluyéndose que enfoque estratégico de los inmensos entes de la construcción de casa de la ciudad de Barranquilla, definen su ambiente de convicciones, orientación, peculiaridad del líder y limitaciones o habilidades establecidas en los entes empresariales, los cuales están acordes con la definición de la misión y visión de los entes empresariales, las habilidades y los propósitos establecidos por ellas.

Vázquez Lagarde. (2020), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo crear un ambiente de orientación gerencial a través del Balanced Scorecard para un ente empresarial constructor, realizando una investigación cualitativa, exploratoria, utilizando como mecanismo recolector de valores la observancia inductiva y la pregunta directa a directivos, gerentes y trabajadores de la empresa. Los resultados evidenciaron la creación de un ambiente de orientación gerencial a través del Balanced Scorecard. El trabajo concluyó que ambiente de orientación gerencial otorgó al ente empresarial de la construcción de un mecanismo de sencilla implementación y monitoreo que les permitirá encauzar el desempeño hacia alcanzar la visión.

León-Ojeda et al (2019), en su artículo de investigación, tuvieron como propósito implementar el método del Balanced Scorecard en un ente empresarial constructor, realizando una investigación cualitativa, exploratoria, empleando como mecanismo de recojo de valores la observación y la revisión bibliográfica y documental. Los resultados de la investigación indicaron que la aplicación del Balanced Scorecard a través del modelaje de Kaplan y Norton (2006) se constituye en instrumento esencial para alcanzar los propósitos definidos en la estrategia del ente empresarial, permitiendo la medición y el control del logro

de las finalidades de cada estrategia en los diversos enfoque del ente empresarial; concluyéndose que las estrategias de los entes empresariales de construcción se pueden focalizar en dos líneas esenciales: la preservación de las normas de calidad del ente empresarial y el desempeño operativo y financiero del ente empresarial.

A nivel ¹ nacional, Perú, Delgado (2022), en su investigación planteó como objetivo ¹ proponer el Balanced ScoreCard (BSC) como herramienta de mejora de la gobernabilidad del ente empresarial CACIDEP S.A.C., Cajamarca 2021, realizando una investigación ¹ mixta, cuantitativa y cualitativa, descriptiva, propositiva, no experimental-transversal y ¹ prospectiva, utilizando de mecanismo de recojo de valores la lista de preguntas y la guía de preguntas directas, empleando un espacio muestral no probabilístico de 14 colaboradores. La resultante indicó que la empresa carece de una filosofía organizacional definida y presenta problemas en su estructura; concluyéndose que el BSC mejorará la gobernabilidad del ente empresarial CACIDEP SAC.

Ramírez y Palomino (2021), en su artículo científico, tuvieron el ⁸ propósito de establecer el impacto de la gerencia de innovación y la gerencia estratégica en ⁸ la Productividad de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) del sector de las Tecnologías de la Información ²⁷ y Comunicación, Se ²⁷ llevó a cabo una investigación cuantitativa de tipo correlacional, con el objetivo de estudiar las relaciones entre diferentes variables. Para recolectar información se utilizó una lista de preguntas, la cual fue aplicada a una muestra de 110 gerentes de pequeñas y medianas empresas (PYMES). El trabajo de investigación concluyó que tanto la gerencia de innovación como la gerencia estratégica tienen un impacto positivo en la ⁸ productividad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Sin embargo, se encontró ⁸ que la gestión estratégica tiene un mayor impacto en la productividad en comparación con la gestión de la innovación.

Minaya Vega (2021), en su tesis de maestría, ²² el objetivo de la investigación fue ²² determinar la relación entre el plan de estrategias y la competitividad de las empresas medianas de construcción. Se utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo-correlacional, y se aplicó una encuesta a una muestra de 53 empleados de la empresa ²² CONSTRUCTORA DARL. La resultante indicó que se encontró una correlación muy alta ²² y positiva entre el plan estratégico y la competitividad de CONSTRUCTORA DARL; ³ concluyéndose ³ que existe una relación directa y positiva entre ambas variables. De igual

manera, la relación entre el plan estratégico y la productividad en el entorno dimensional también es directa y positiva.

Cubas y Gómez (2021), en su tesis de grado, el objetivo general de la investigación fue desarrollar una propuesta gerencial para mejorar los elementos que afectan la productividad del sector construcción en Nuevo Chimbote. Esto se logró mediante el análisis de los factores que influyen en la productividad y la identificación de áreas de mejora. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa de tipo aplicada y descriptiva, con el objetivo de obtener información detallada sobre el fenómeno estudiado. Para recolectar información se utilizó la técnica de la indagación, empleando una lista de preguntas como instrumento. La muestra estuvo compuesta por responsables de obras en construcción, incluyendo profesionales en residencia, ayudantes del profesional en residencia, especialistas en construcción y almacenistas, en un total de 7 obras en construcción. Los resultados de la investigación indicaron que existen varios elementos que inciden en la productividad del sector construcción. Entre ellos se encuentran factores externos que influyen en la motivación de los colaboradores y afectan la mano de obra, la disponibilidad de materiales de construcción, equipos y maquinarias, la capacitación de los operadores de equipos y el factor organizacional. Todos estos elementos son clave para mejorar la productividad del sector. Concluyendo que es importante tener un modelado de gerencia estratégica que ayude el gestionar eficiente y anticipada ante elementos adversos con la intención de reducirlos, y tomar ventaja de los elementos positivos que influyen en la productividad para mejorarla.

Sánchez Palmer (2021), en su trabajo de investigación, planteó el propósito de identificar el impacto del desempeño empresarial en la productividad del ente empresarial Autoservicios El Centro Bagua Grande 2021, realizando un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, no experimental, utilizando el cuestionario de mecanismo de recojo e valores, sobre una muestra de 20 trabajadores. La resultante mostró la existencia de una interrelación de mucha significancia para las variables empresarial y productividad del ente empresarial Autoservicios El Centro Bagua Grande; concluyéndose que una gestión empresarial eficiente mejorará eficaz y eficientemente, y por consiguiente aumentará la productividad del ente empresarial.

Localmente, en Trujillo, Sánchez (2021), en su tesis de maestría, el objetivo de la investigación fue mejorar la gestión de la empresa ICCONS SRL en el sector de la construcción, mediante la implementación de una propuesta basada en el Balanced

Scorecard (BSC). Esta herramienta permite una gestión efectiva y una toma de decisiones informada, lo que se traduce en un mejor desempeño de la empresa, realizando una investigación cuantitativa, descriptiva, empleando como mecanismo de recojo de valores la pregunta directa, la observancia y la revisión de documentos, y como instrumentos la guía de preguntas directa y las guías de observación y análisis de documentos. Los resultados arrojaron que el modelo del Balanced Scorecard garantiza mejora operacional empresarial y se alinea a todo el ambiente gerencial; concluyéndose que la proposición de mejoramiento gerencial y la implementación de medidas correctivas permitirá corregir las deficiencias actuales y mejorar la eficiencia operativa y económica de la empresa. Esto garantizará su sostenibilidad y sustentabilidad en el tiempo, permitiendo a la empresa adaptarse a los cambios del mercado y mantener su competitividad.

Gómez y Tandaipan (2021), en su tesis de grado, tuvieron como objetivo analizar la Gestión Administrativa como estrategia para incrementar la Rentabilidad en la empresa: Se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativo y descriptivo. Para la recolección de datos, se utilizaron guías de revisión de documentos y entrevistas. La muestra estuvo compuesta por los registros económicos de los años 2018 a 2020 y por cada uno de los directivos de la empresa. Los valores se obtuvieron aplicando las guías mencionadas a la muestra seleccionada. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se ha observado una disminución en la rentabilidad de la empresa. Esta situación se atribuye al manejo inadecuado de los recursos financieros por parte de la directiva. En particular, se ha identificado que el manejo del efectivo no ha sido el adecuado, lo que ha contribuido a la disminución de la rentabilidad. En conclusión, los resultados de la investigación sugieren que la empresa presenta deficiencias en su gestión estratégica. Esto se debe a que la misión y visión de la empresa no están claramente definidas y comunicadas. Además, se ha observado una falta de alineación entre las estrategias implementadas y los objetivos y metas establecidos. Todo esto ha contribuido a una gestión estratégica deficiente.

Asmat Alfaro (2021), en su trabajo tuvo como objetivo establecer el valor de un ambiente de gerencial de la calidad y establecer el impacto en la productividad del ente empresarial constructor G&G, Trujillo 2019, realizando una investigación cuantitativa, correlacional, utilizando el cuestionario de mecanismo de recolección de valores, sobre a una muestra de 20 trabajadores. La resultante indicó que la horizontalidad del valor del ambiente de gerencial de la calidad es muy alta y que existe una relación significativa para el del ambiente

de gerencial de la calidad y la productividad; concluyéndose que la gestión de la calidad tiene una gran influencia en la productividad porque posibilita y facilita una gestión estratégica.

Quiroz Alvarado (2021), en su investigación de maestría, tuvo como objetivo general determinar como el BSC perfecciona la gerencia en Construcciones y Servicios Dieguito S.A.C, el estudio fue cuantitativo, descriptivo, empleando como instrumento de recojo de valores el contenedor de registro de gerencia de construcciones y la orientación de ejecución de BSC para los entes empresariales de la construcción. El trabajo concluyó que la implementación del BSC perfecciona la gerencia en Construcciones y Servicios Dieguito S.A.C.

Vega Castro (2020), en su investigación, tuvo como objetivo identificar la interrelación existente para la Gestión Administrativa y la productividad, del rubro constructor de Trujillo, 2020., se llevó a cabo una investigación cuantitativa, correlacional y descriptiva de tipo transversal y aplicada. Se utilizó un cuestionario para recoger datos de un espacio muestral de 120 trabajadores. Los resultados arrojaron que la gestión administrativa y la productividad tiene una relación significativa alta. El trabajo concluyó que la aplicación de una gerencia organizacional efectiva y eficaz, enfocada en los principios administrativos y la gestión estratégica es necesaria para el crecimiento empresarial, pues la mejora de la gestión administrativa se verá reflejados en la productividad de la organización.

En esta investigación los fundamentos teóricos de la Gestión Estratégica se basan en el modelo del Balanced Scorecard (BSC) de Kaplan y Norton (Kaplan, y Norton, 1996). El BSC identifica y establece el horizonte estratégico empresarial a través del mapeo de propósitos y acciones determinado desde las perspectivas del BSC: financiera, cliente, operaciones internas, aprendizaje y crecimiento (Kaplan, y Norton, 2004), esto permitirá informar sobre el desempeño del ente empresarial, la mitigación de situaciones temerarias y el incremento de la productividad (Temoche Zapata, 2021).

El fin fundamental del BSC es transformar la estrategia de la compañía en el trabajo y los resultados, y organizar los objetivos de todos los puntos de vista; Finanzas, clientes, procedimientos internos, así como aprendizaje y crecimiento (Kaplan, y Norton, 1996).

El BSC contiene cuatro perspectivas interrelacionadas con el fin de identificar los propósitos planteados, definidas a continuación:

Desde Perspectiva financiera utilizada por las empresas para monitorear y evaluar su rentabilidad y solvencia, posee diferentes indicadores, transforma la resultante perceptible de las orientaciones en valores de finanzas. Desde esta perspectiva se plantean interrogantes importantes, (1) ¿Cómo nos ven los accionarios? y (2) ¿qué propósitos emergen de las esperanzas financieras de los inversionistas? (Temoche Zapata, 2021).

Desde la Perspectiva de clientes, son fundamentales para las empresas, la fidelización y confort se transforma en utilidad desde el punto de vista financiero empresarial; provocando que activos intangibles creen valor. Igualmente, planteándose las siguientes interrogantes, (1) ¿de qué manera los asiduos ven la empresa?, y (2) ¿qué objetivos determinan las peculiaridades de los asiduos que son esenciales para alcanzar su confort? (Temoche Zapata, 2021).

Perspectiva de los procesos internos, esta perspectiva se deriva de la perspectiva de clientes, dado que para confortar a los asiduos se deben estructurar los procedimientos profundos enfocados en este propósito. Los procedimientos profundos se dividen en procedimientos operativos, procedimientos de manejo de asiduos, procedimientos innovadores y procedimientos de ámbito social. Desde este punto de vista, emergen las siguientes preguntas, (1) ¿En cuáles procesos se inscriben los asiduos? (2) ¿Qué propósitos emergen de los procedimientos creados desde la empresa? y (3) ¿cuáles son requerimientos para lograr los propósitos de la economía y de los asiduos? (Temoche Zapata, 2019).

Posibles perspectivas (aprendizaje y crecimiento). Las perspectivas financieras y procesos internos las cumple el personal de la organización asignado a estos procesos y sus tareas. Luego el rol de los colaboradores es esencial en el desempeño estratégico de los entes empresariales, luego, es esencial su capacitación para alcanzar el desarrollo deseado, el cual redundará en mejora de la acción de sus funciones en el ente empresarial, y por consiguiente en un mejor escenario económico. De aquí emergen tres interrogantes, (1) ¿Qué propósitos necesitarían identificarse y establecerse asociado a las habilidades y el potencial organizacional para enfrentar situaciones retadoras presentes y futuras? (2) ¿Cuál es la disponibilidad de recursos estratégicos? Y (3) ¿Es posible continuar desarrollándose y generar beneficios? (Temoche Zapata, 2021).

Las empresas tienen diferentes características, luego, la implementación del BSC muestra rasgos esenciales para cada ente empresarial (Kaplan, y Norton, 1996).

La Gestión Estratégica; ¹ en la concepción tradicional de la organización empresarial, las técnicas de gestión empresarial relativas a la organización, finanzas, tecnológicas, entre otras, se utilizan bajo un enfoque racional de la productividad para alcanzar eficaz y eficientemente un propósito. El predominio de las habilidades logra organizar la disponibilidad de los insumos para alcanzar el propósito establecido.

¹ Los pilares que soportan la gestión empresarial clásica son la eficacia, relativa a maximizar los beneficios, y la eficiencia, relativa a minimizar el uso de insumos. Esta concepción racional y tradicional fue relevado por la concepción estratégica de la gerencia, donde los entes empresariales ¹ soportan su salvación en la habilidad de ajustarse al entorno y a las transformaciones que en éste se producen (Alvarado et al, 2008).

El principio rector de la dirección estratégica de una organización es maniobrar entre las ocasiones favorables que ofrece el ambiente y las habilidades organizacionales. La flexibilidad organizacional se establece mediante la adaptación al entorno y la capacidad de la organización para ajustarlo (Pico García, 2021).

La gestión estratégica permite a las empresas alcanzar metas y objetivos trazados, dándose cuenta de que no basta con poseer recursos, tecnología y recursos humanos, porque la dirección estratégica es planificar y anticipar, comprender e interpretar el entorno externo e interno (Mendoza Carrillo, 2021).

De la misma manera, la dirección desde la estrategia es un proceder en el que se establecen, implementan y analizan actuaciones que ayudan al ente organizacional a lograr sus propósitos; También identifica el aperecibimiento y las ocasiones externas, así como las fortalezas y debilidades profundas del ente empresarial, establece la misión y visión, define propósitos, y desarrolla e integra estrategias alternativas, análisis correspondiente y decisión de selección. Para formular la estrategia, es necesario definir propósitos, diseñar políticas, motivar a los empleados y asegurar los recursos para asegurar la implementación exitosa de la estrategia (Pico García, 2021).

Así mismo, la gestión estratégica consiste en dirigir la organización, construyendo la misión y visión, fijando los propósitos, consolidando programas alternativos, que permitan su correlativa evaluación y la elección de la mejor y de esta forma garantizar la productividad y por consiguiente la competitividad; igualmente la gestión estratégicas permite la conjunción de la práctica, con organización, sistemas y procedimientos, que asegura el

control a través de la evaluación y la dirección estratégica que dirige el trabajo (Mendoza Carrillo, 2021).

El gestionar estratégico es el grupo de actuaciones dirigidas a desarrollar estrategias competitivas, implementado políticas dirigidas a la asignación eficiente de los insumos que garantizan alcanzar el éxito de los entes organizacionales, persiguiendo obtener ventajas competitivas que sea sostenible en el tiempo (Mendoza Carrillo, 2021).

¹ Las dimensiones de la gestión estratégicas son:

Planificación. La cual establece los posibles escenarios y la orientación de una organización, además de los resultados deseados y las estrategias de reducción de riesgos, con los cambios y requerimientos impuestos por el entorno; Te permite decidir hacia dónde quieres llevar a la empresa para asegurar el crecimiento de la empresa, teniendo en cuenta la organización, el plan y los resultados que quieres alcanzar (Mendoza Carrillo, 2021).

Organización. Es la determinación y diseñar procesos, estructuras, responsabilidades y funciones, crear métodos, aplicar sistemáticamente tecnologías destinadas a simplificar el trabajo; El diseño estructural requerido para logra los procederes y métodos esenciales utilizados y la aplicación de técnicas para simplificar los procesos de gestión (Pico García, 2021).

Dirección. Se llama así a la práctica de la gestión estratégica mediante la dirección de recursos, el liderazgo y la gestión rige las etapas administrativas de ejecución, gestión y liderazgo para quienes ocupan puestos de alta dirección (Pico García, 2021).

Control. Establece los estándares e indicadores que valora cada una de las resultantes logradas con el propósito de reconducir, prevenir y optimizar de manera continua la operatividad (Mendoza Carrillo, 2021).

Productividad, indicador que refleja la adecuada utilización de cada recurso necesario para generar servicios y productos, llevando a la interacción entre el recurso utilizado y el producto producido (Sánchez Palmer, 2021).

La productividad consiste en describir la eficiencia y eficacia de los procederes que producen un producto o servicio para beneficiar a la comunidad en la que operan continuamente los medios de producción. (Sánchez Palmer, 2021). De forma genérica, la productividad se evalúa a través del cociente del resultado logrado y el recurso utilizado.

Las dimensiones de la productividad son:

Eficiencia. Relativa que utilice los recursos mínimos, seleccione el valor más alto atención en los procederes profundos del ente empresarial para alcanzar un mejor rendimiento y trabajo en equipo. Así mismo un indicador de ello, es el rendimiento laboral, constituido por todas las actividades y comportamientos observados por la organización en las habilidades relacionadas con los trabajadores y los recursos que utilizan, ya sean de dinero, de temporalidad, etc., que están disponibles en el ente organizacional y que se enmarcan en el marco del trabajo en equipo (Sánchez Palmer, 2021).

Eficacia. Indicador relativo al cumplimiento de metas durante un especificado lapso temporal, alcanzar el objetivo último del ente empresarial, en una horizontalidad coordinada de la resultante, en primer lugar, a resultados directos y oportunidades directas en la atribución del trabajo realizado a través de los servicios de las tareas y actividades realizadas sucesivamente (Sánchez Palmer, 2021).

Efectividad. Consiste en realizar óptimamente las tareas, utilizando la metodología más eficiente para disminuir los tiempos de ejecución, muchas veces laborando bajo presión continua, para cumplir con las responsabilidades (Sánchez Palmer, 2021).

Definición de términos básicos

Capacitación: Es el conjunto de actividades permanentes, organizadas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas para el eficiente desempeño de sus cargos. (Alvarado et al, 2008)

Demanda: Cantidad y calidad de bienes y servicios que pueden ser adquiridos en los diferentes precios del mercado por el consumidor (Ramírez y Palomino, 2021).

Economía de Escala: Ventajas de costos ganados por operaciones grandes (Sánchez Palmer, 2021).

Empresa: es una organización de una, dos o más personas que tienen una actividad profesional y unos objetivos comunes orientados a la ganancia de beneficios. (Alvarado et al, 2008)

Gestión: Trata sobre las iniciativas para llevar a cabo actividades eficientes para dirigir y administrar una empresa. (Alvarado et al, 2008)

Gerencia: Es el responsable del éxito de la empresa, quien se encarga de implantar estrategias para poder obtener las mayores utilidades. (Sánchez Palmer, 2021).

² Liderazgo: Es la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos. (Sánchez Palmer, 2021).

² Motivación: Es el impulso positivo del trabajador para realizar su trabajo de manera eficaz. (Alvarado et al, 2008).

² Plan estratégico: Es un plan mediante el cual se fijan metas y objetivos, a corto y largo plazo, las cuales deben de ser evaluadas de manera periódica para poder asegurar su éxito, en él debe estar involucrado todo el personal. (Vázquez Lagarde, 2020).

² Productividad: Relación entre las actividades y los recursos destinados para la producción de un bien o servicio. (Vázquez Lagarde, 2020).

² Tecnología: Es el conjunto de conocimientos de base científica que permite describir, explicar, diseñar y aplicar soluciones técnicas a problemas prácticos de forma sistemática y racional. (Ramírez y Palomino, 2021).

Identificación de dimensiones como

Variable # 1 (independiente): Gestión estratégica

Dimensiones: Planificación; organización; dirección; control.

Variable # 2 (dependiente): Productividad

Dimensiones: Eficiencia; eficacia; efectividad.

La formulación de hipótesis se divide en hipótesis general; la gestión estratégica influye significativamente en la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022.

Hipótesis específicas que son: La Empresa Constructora, Trujillo 2022, está plenamente caracterizada-La empresa constructora cuenta con un modelo de gestión estratégica para mejorar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022.-La productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022, es buena-Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022

Operacionalización de variables; operacionalizar significa identificar cuáles son las variables, cuáles son sus dimensiones y cuáles los indicadores, Esto permite transformar la cambiante teoría en características visibles y cuantificables. En nuestro estudio las dimensiones están relacionadas con cada variable y cada dimensión tiene uno o varios indicadores.

Variable Independiente (x). Gestión estratégica, proceso por medio del cual se crean, accionan y analizan el accionar que permite y garantiza que ente organizacional alcance los propósitos; identificando aperebimiento y conveniencias externas, flaquezas y robustez profunda de un ente organizacional, construyendo la misión y visión, fijando propósitos, consolidando estrategias opcionales, empleando el análisis asociado y tomando la decisión de cuales seleccionar (Pico García, 2021).

³
Dimensiones: Planificación, Organización; dirección; control

Indicadores: Misión y visión; Políticas; estrategias; procesos; tareas; personas; relaciones; comunicación; motivación; equipo de trabajo; decisiones; verificación; resultados

Variable dependiente (y). Productividad, indicador que determina el uso adecuado de cada recurso indispensable en la generación de servicios y productos, en otras palabras, es ² la interacción entre el recurso usado y producto logrado (Sánchez, 2021).

Dimensiones: eficiencia; eficacia; efectividad

Indicadores: Rendimiento; recursos empleados; trabajo en equipo; metas; nivel de coordinación; resultados; puntualidad; tiempo; responsabilidad; trabajo bajo presión.

La Claustro de operacional de las mudables se muestra en la Despliegue Tabular 1

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Instrumentos | Escala de medición |
|---------------------|--|---|---------------|---|-------------------|--------------|-----------------------------|
| Gestión estratégica | 1 Proceso a través del cual se formulan, ejecutan y evalúan las acciones que permitirán y garantizarán que una organización alcance los objetivos; identificando amenazas y oportunidades externas, debilidades y fortalezas internas de una empresa, construyendo la misión y visión, fijando objetivos, consolidando estrategias alternativas, empleando el respectivo análisis y la decisión de cuales seleccionar (Pico García, 2021). | Alcanzar los resultados esperados en las dimensiones Planificación, Organización, Dirección y Control; y se miden a través de un cuestionario | Planificación | Misión y visión Políticas Estrategias | 1,2,3,4 | Cuestionario | Ordinal Escala de Likert |
| | | | Organización | Procesos Tareas Personas Relaciones | 5,6,7, | | |
| | | | Dirección | Comunicación Motivación Equipo de trabajo Decisiones | 8,9,10,11 | | |
| | | | Control | Verificación Resultados | 12,13,14,15 | | |
| Productividad | Productividad, indicador que determina el uso adecuado de cada recurso indispensable en la producción de bienes y servicios, en otras palabras, es la interacción entre el recurso usado y producto logrado (Sánchez, 2021). | Alcanzar los resultados esperados en las dimensiones cultural, grupal y motivacional; y se miden a través de un cuestionario | Eficiencia | Rendimiento Recursos empleados Trabajo en equipo | 1,2,3,4,5,6, | Cuestionario | Ordinal Escala de Likert |
| | | | Eficacia | Metas Nivel de coordinación Resultados Puntualidad | 7,8,9,10,11,12 | | |
| | | | Efectividad | Tiempo Responsabilidad Trabajo bajo presión | 13,14,15,16,17,18 | | |

Fuente: Contenido, Elaboración propia, Formato, Guía de proyectos de informe de tesis EPG

II. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

Por su óptica será un estudio cuantitativo, porque buscará coleccionar los valores e información mediante instrumentos, su medición y análisis estadístico (Hernández-Sampieri, 2018). Por su grado de abstracción será aplicada, ya que permitirá solucionar problemas reales, aportando la teoría de los saberes esenciales para desentrañar problemáticas o perfeccionar la productividad en las empresas de construcción (Hernández-Sampieri et al, 2014).

Por su objetivo será descriptiva y correlacional, descriptiva porque describe a la realidad en un instante y espacio determinado y correlacional, ya que estudiará y explicará la interrelación de las mudables de estudio, gestión estratégica y productividad, igualmente la investigación será transversal porque analiza datos de las variables en un periodo de tiempo determinado sobre la población y muestra especificada (Hernández-Sampieri, 2018).

Métodos de investigación

Se utilizará el método analítico–sintético, que se refiere a procesos de tipo intelectual, en primer lugar, el análisis como un procedimiento lógico y la síntesis como la generalización de las ideas encontradas, pero plasmando estrictamente lo necesario (Rodríguez y Pérez, 2017).

De igual forma, se utilizará el método inductivo–deductivo porque es necesario efectuar un razonamiento general que permita inducir supuestos desde casos particulares, y del mismo modo, se realiza conclusiones partiendo de lo general a lo específico (Rodríguez y Pérez, 2017).

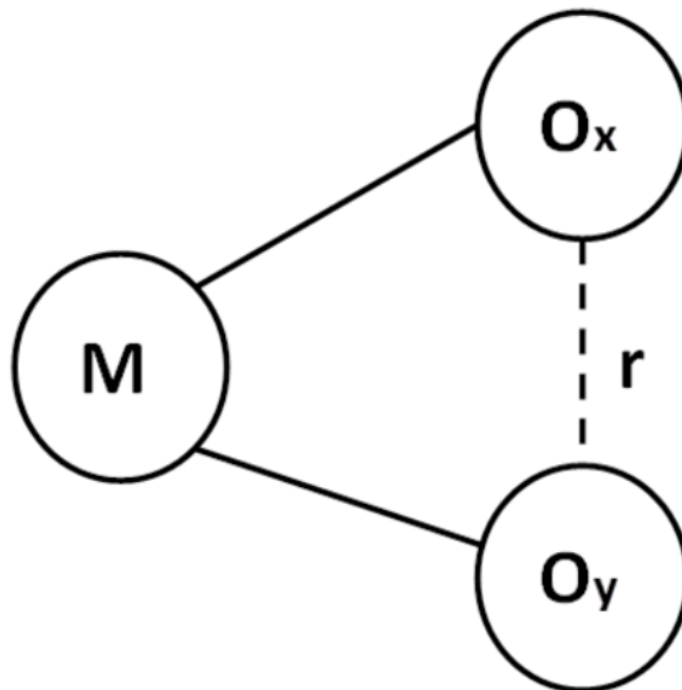
Desde esta perspectiva, estos métodos servirán para interpretar el desempeño de las mudables y el contexto de investigación.

Diseño de investigación

La estructura del estudio será no experimental; debido a que se observaran los eventos tal y como se presentaran de forma natural, para analizarlos posteriormente (Hernández-Sampieri et al, 2014). La estructura del estudio se muestra en el despliegue gráfico 1.

Figura 1

Diseño de la investigación



Fuente: Elaboración propia.

Donde:

M : Muestra

Ox : Gestión estratégica

Oy : Productividad

r : Relación

Población, muestra

Es el grupo de individualidades que comparten actividades comunes (Hernández-Sampieri et al, 2014). En esta investigación la población estará compuesta por los entes empresariales de la construcción de la ciudad de Trujillo.

Según Hernández-Sampieri y otros (2014), el espacio muestral lo conforman grupos de individuos representados en la población que tiene características de ser probable o no probables. La muestra será no probabilística elegida a conveniencia y constituida por 36 trabajadores de la empresa constructora HMA CONSTRUCTORA SAC.

La tipología muestral será no probabilística por adecuación, porque se trabajará con una muestra elegida a conveniencia por el investigador, se puede decir que será deliberado o intencional ya que el investigador decidirá según los objetivos cuáles serían los elementos que formarán la muestra.

2.2. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos.

La técnica es un proceder operativo que permite dar respuesta a problemas prácticos, y es utilizada considerando el objeto de investigación, entre las principales técnicas están la entrevista, la observación, el análisis, escalas actitudinales, el ensayo y la consulta por medio de lista de preguntas (Hernández-Sampieri, 2018). El mecanismo que se empleará para el recojo de valores será la consulta por medio de lista de preguntas, configurado por un grupo de preguntas orientadas a coleccionar datos cuantitativos en función de un atributo o variable en estudio, en base a los cuales se realizará inferencias.

El levantamiento de la información se realizará por medio de cuestionarios, los cuales define Hernández-Sampieri et al. (2014) como el grupo de interrogantes relativas a una o varias mudables a medir, el cuestionario persigue indagar la opinión por medio de consulta directa sobre el problema de investigación.

El cuestionario a utilizar para obtener datos e información de las variables gestión estratégica y productividad será el utilizado y validados por Sánchez Palmer (2021), en su trabajo titulado “La influencia de la gestión empresarial en la productividad laboral en la empresa Autoservicios El Centro Bagua Grande, 2021”.

2.3. Análisis de la información

De acuerdo a los objetivos planteados se utilizarán técnicas de estadísticas descriptivas e inferencial para el encauzamiento y examen de valores, realizando:

- Exploración de los valores: Análisis estadístico descriptivo de los datos por cada variable.
- Visualización de los datos por cada variable.
- Examen de la fiabilidad y autenticidad de los resultados.
- Análisis a través de análisis inferencial y estadísticas.
- Análisis inferencial estadístico.
- Preparación de resultados (tablas de frecuencias, gráficos y figuras).

Procedimiento general:

- Analizar la situación actualizada referida Gestión Estratégica y su Influencia en la Productividad de un ente empresarial de la construcción, Trujillo 2022.
- Sistematizar los datos obtenidos teóricamente
- Establecer y diseñar la metodología que se utilizará, población, muestras, muestreo, el instrumento y la técnica para recopilar, fiabilidad y certeza.
- Generar, validar y emplear el instrumento de recopilación.
- Recopilar la información de variables y dimensiones en una base de datos Excel.
- Empleo los sistemas estadísticos de Excel y SPSS V24 para procesar los datos obtenidos.
- Consolidar utilizando tablas, figuras y estadística descriptiva, los datos y el resultado del procesamiento análisis
- Discutir e interpretar los resultados, tablas basadas en las teorías que se consultaron.
- Se detallará lo concluido de la investigación con respecto a los objetivos.

2.4. Aspectos éticos en investigación

La investigación se regirá por los valores profesionales y parámetros de la Universidad Católica de Trujillo. Los valores de responsabilidad, honestidad, compromiso y respeto regirán todas las etapas de la investigación. Además, se tendrá profundo respeto a los datos e información que la institución educativa objeto de estudio suministrará y confía para la investigación. En el espíritu de realizar una investigación con criterio profesional, apegado a la moral, las buenas costumbres, las leyes y el honor.

Este trabajo tiene como propósito la investigación de corte científico, involucrándose seres humanos vivos. Implicando que los participantes de este estudio sean vulnerables a la violación de su privacidad; por lo que durante el estudio se gestionará la protección de las personas participantes.

Los participantes, serán considerados como tal, a recibir explicación sobre la naturaleza de la investigación en la cual participan, expresando su consentimiento informado a participar en la investigación.

¹ **RESPECTO:** La investigación se realizará de propia autoría y se ha construido bajo las Normas APA, respetando las normas que reglamentan los textos académicos y derechos de autor.

AUTONOMÍA. Se buscará que los participantes actúen por decisión propia y ello se trabajará con el Consentimiento de los estudiantes que accedieran por voluntad propia a colaborar con la investigación.

¹ **CONFIDENCIALIDAD.** Se dejará claro que los datos serán utilizados sólo ¹ confines de investigación. Así mismo se trabajará con el anonimato, para que se expresen con libertad en las respuestas.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

3.1.1. Resultados descriptivos Gestión Estratégica

Tabla 2

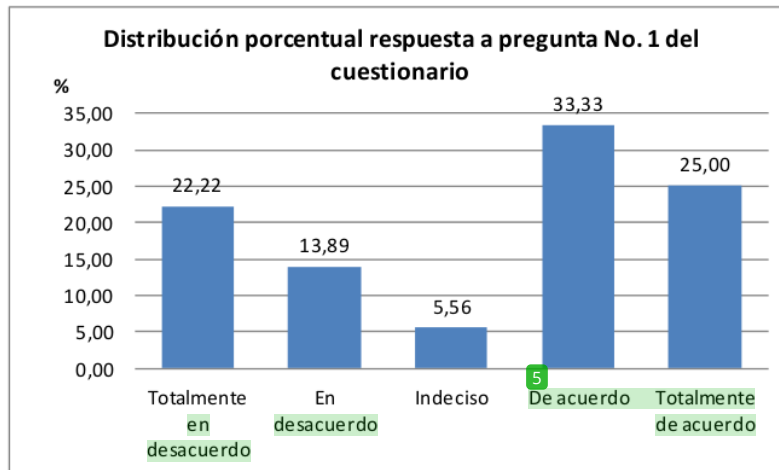
Pregunta 1 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| 2 ¿La empresa tiene definida su misión y visión? | | | | |
|---|------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | 11 Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 22,22 |
| En desacuerdo | 5 | 13,89 | 13,89 | 36,11 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 41,67 |
| De acuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 75,00 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 2

Distribución porcentual respuesta pregunta 1 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

¹ La Tabla 2 y la Figura 2 muestran que el 58,33 % de los consultados considera que el ente empresarial tiene definida su misión y visión, mientras que el 36,11 % considera que el ente empresarial no tiene definida misión y visión, y un 5,56 % no están seguros de que esté definido o no. Esta situación permite establecer que ¹⁸ la misión y visión de la empresa ²⁹ no está divulgada adecuadamente, lo que indica una cultura organizacional poco consolidada.

Tabla 3

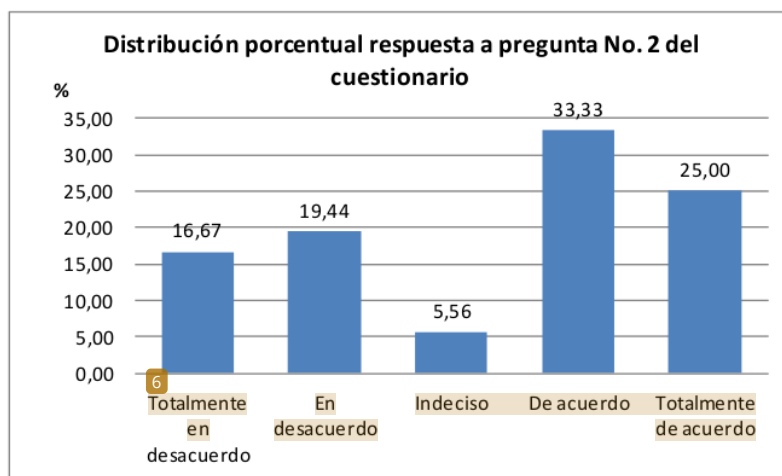
Pregunta 2 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿se siente comprometido con la misión y visión de la empresa? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 16,67 | 16,6666667 | 16,6666667 |
| En desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 36,11 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 41,67 |
| De acuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 75,00 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 3

Distribución porcentual respuesta pregunta 2 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

¹ La Tabla 3 y la Figura 3 muestran que el 58,33 % de los consultados se siente comprometido con la empresa, mientras que el 36,11 % no se siente comprometido con la empresa, y un 5,56 % no están seguros de su ¹⁴ nivel de compromiso con la empresa. Esta situación que indica una cultura organizacional no orientada a establecer lealtad y compromiso entre los trabajadores y la empresa, cónsono con un ambiente laboral inapropiado y desmotivador.

Tabla 4

Pregunta 3 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

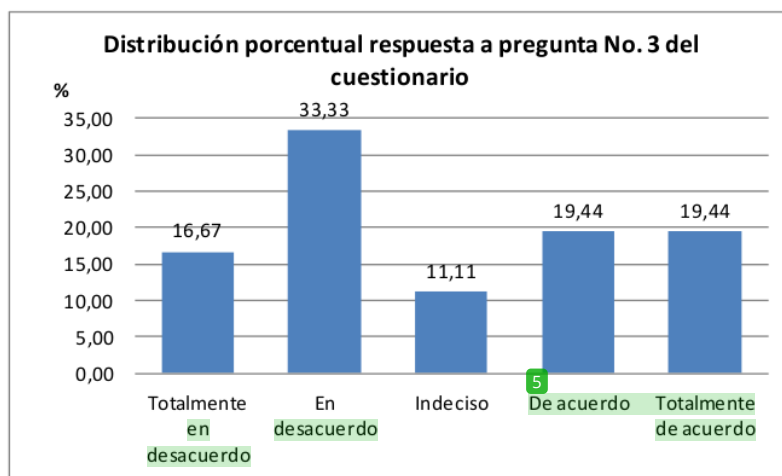
² ¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su empresa?

| ¹² Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 16,67 |
| En desacuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 50,00 |
| Indeciso | 4 | 11,11 | 11,11 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 4

Distribución porcentual respuesta pregunta 3 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

¹ La Tabla 4 y la Figura 4 muestran que el 38,88 % de los encuestados perciben relación entre las políticas y los propósitos del ente empresarial, mientras que el 50 % no perciben relación entre las políticas y los propósitos del ente empresarial, y un 5,56 % no están en posición de responder adecuadamente esta pregunta, por desconocimiento o falta de interés. Esta situación que indica una cultura organizacional no orientada a establecer una orientación estratégica en sus trabajadores.

Tabla 5

Pregunta 4 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

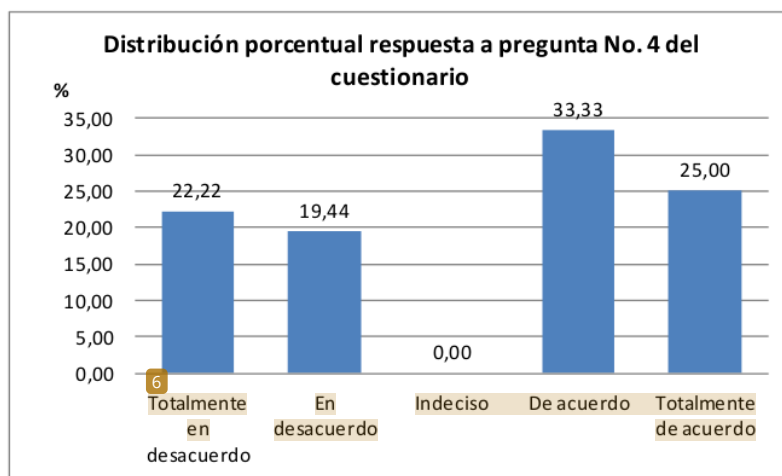
² ¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?

| Valido | ¹¹ Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|--------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 22,22 |
| En desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 41,67 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 41,67 |
| De acuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 75,00 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 5

Distribución porcentual respuesta pregunta 4 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

¹ La Tabla 5 y la Figura 5 muestran que el 58,33 % de los consultados perciben que sus actividades están relacionadas con estrategias de la empresa, mientras que el 41,66 % no perciben relación entre sus actividades con estrategias de la empresa. Esta situación que indica una cultura organizacional no orientada a establecer una orientación estratégica en sus trabajadores.

Tabla 6

Pregunta 5 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

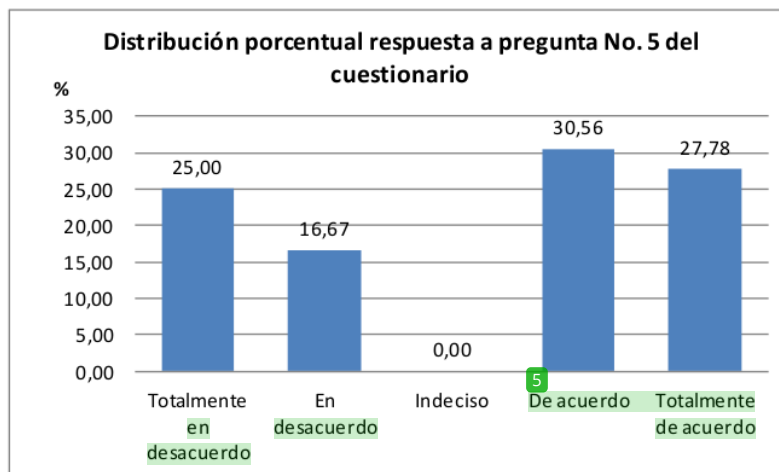
² ¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la empresa? ²

| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 25,00 |
| En desacuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 41,67 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 41,67 |
| De acuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 72,22 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 6

Distribución porcentual respuesta pregunta 5 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

¹ La Tabla 6 y la Figura 6 muestran que el 58,34 % de los consultados perciben que las asignaciones son divididas equitativamente entre los trabajadores del ente empresarial, mientras que el 41,67 % no lo perciben de esa manera. Esta situación que indica que algunos trabajadores perciben una organización inadecuada de las tareas, establecida la relación inadecuada de procesos, tareas y personal capacitado.

Tabla 7

Pregunta 6 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

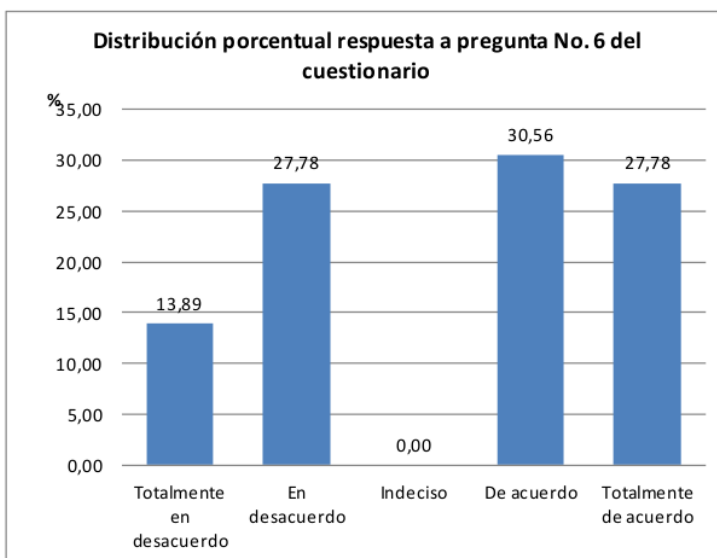
² ¿Los colaboradores participan en la elaboración de planes y proyectos de la organización?

| ³ Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 13,89 | 13,89 | 13,89 |
| En desacuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 41,67 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 41,67 |
| De acuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 72,22 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

¹⁰ Fuente. Elaboración propia

Figura 7

Distribución porcentual respuesta pregunta 6 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

² La Tabla 7 y la Figura 7 muestran que el 58,34 % de los consultados manifiestan que están involucrados en la creación de planes y proyectos de la empresa, mientras que el 41,67 % no lo perciben de esa manera. Esta situación que indica que algunos trabajadores perciben poca participación en las actividades estratégicas de la empresa.

Tabla 8

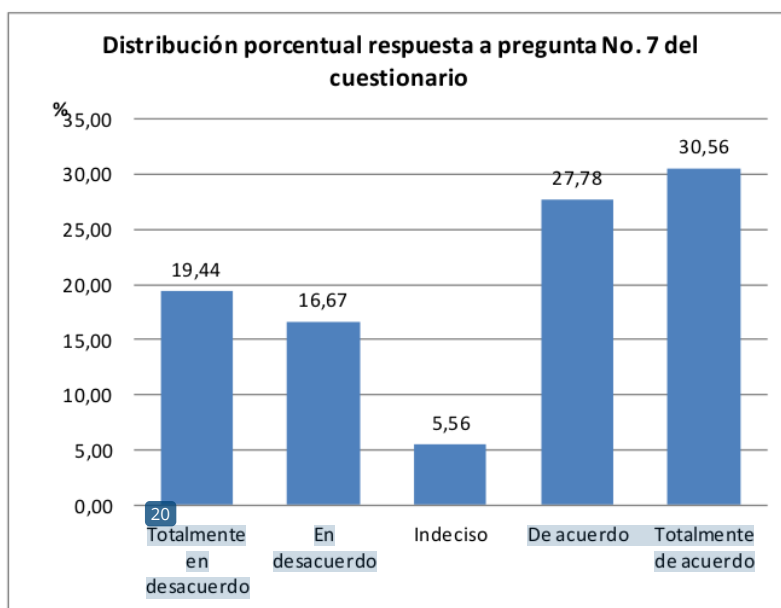
Pregunta 7 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿Existen buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 19,44 |
| En desacuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 36,11 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 41,67 |
| De acuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 69,44 |
| Totalmente de acuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 100,00 |
| ¹⁰ | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 8

Distribución porcentual respuesta pregunta 7 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 8 y la Figura 8 muestran que el 30,56 % de los consultados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que existen buenas interrelaciones entre los trabajadores del ente empresarial, el 27,78 % de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que existen buenas interrelaciones entre los trabajadores del ente empresarial, mientras que el 16,67 % manifiestan estar en desacuerdo con que existen buenas interrelaciones entre los trabajadores del ente empresarial, y el 19,44 % manifiestan estar totalmente en desacuerdo con que existen buenas interrelaciones entre los trabajadores del ente empresarial, y únicamente 5,56 % no expresa no estar muy seguro sobre el estado de esta situación. Esto plantea la existencia de un ambiente labora inadecuado, donde el 36,11 % de los consultados indica no tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

Tabla 9

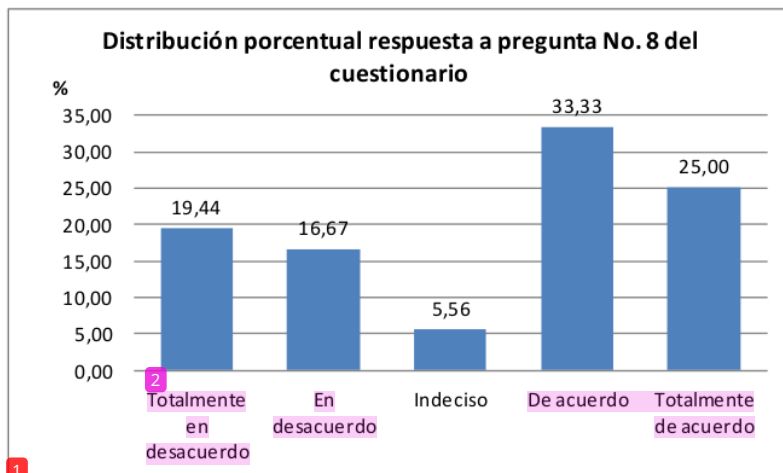
Pregunta 8 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿La empresa mantiene una comunicación asertiva entre todos sus integrantes? | | | | |
|---|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 19,44 |
| En desacuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 36,11 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 41,67 |
| De acuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 75,00 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 100,00 |
| | 36 | 100,00 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 9

Distribución porcentual *respuesta pregunta 8 cuestionario* relacionado con la variable *gestión estratégica*



¹ Fuente. Elaboración propia

La Tabla 9 y la Figura 9 muestran que el 25 % de los consultados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que el ente empresarial mantiene una comunicación asertiva entre todos sus trabajadores, el 33,33 % de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que el ente empresarial mantiene una comunicación asertiva entre todos sus trabajadores, mientras que el 16,67 % manifiestan estar en desacuerdo con que el ente empresarial mantiene una comunicación asertiva entre todos sus trabajadores, y el 19,44 % manifiestan estar totalmente en desacuerdo con que el ente empresarial mantiene una comunicación asertiva entre todos sus trabajadores, y únicamente 5,56 % no expresa no estar muy seguro sobre el estado de esta situación. Esto plantea la existencia de un ambiente laboral donde no existe comunicación efectiva y asertiva entre los miembros de la organización empresarial.

Tabla 10

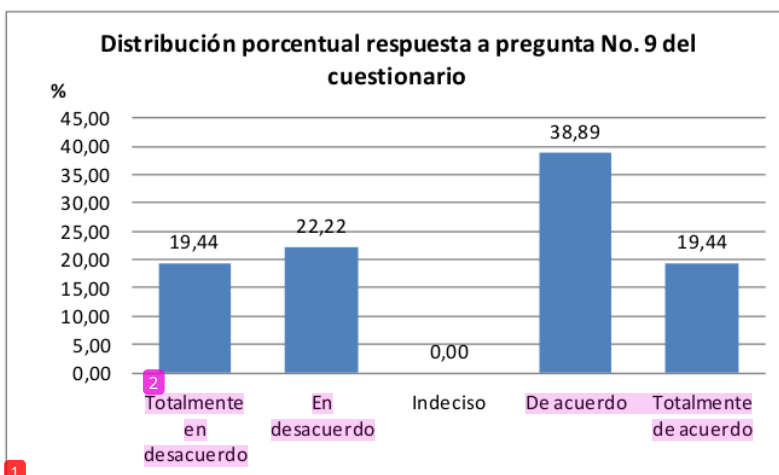
Pregunta 9 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿Se brinda reconocimientos a sus colaboradores por sus logros y buen desempeño laboral? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 19,44 |
| En desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 41,67 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 41,67 |
| De acuerdo | 14 | 38,89 | 38,89 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 10

Distribución porcentual respuesta pregunta 9 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 10 y la Figura 10 muestran que el 19,44 % de los consultados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que el ente empresarial brinda reconocimientos a sus trabajadores por sus logros y buen desempeño laboral, el 38,89 % de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que el ente empresarial brinda reconocimientos a sus trabajadores por sus logros y buen desempeño laboral, mientras que el 22,22 % manifiestan estar en desacuerdo con que la empresa brinda reconocimientos a sus

trabajadores por sus logros y buen desempeño laboral, y el 19,44 % manifiestan estar totalmente en desacuerdo con que la empresa brinda reconocimientos a sus trabajadores por sus logros y buen desempeño laboral. Esto plantea la existencia de un ambiente laboral donde no existe la motivación de los trabajadores.

Tabla 11

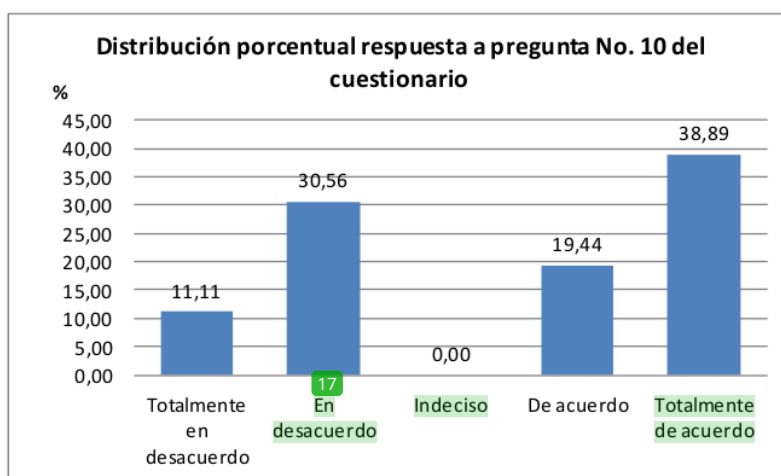
Pregunta 10 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿La empresa incentiva y promueve el trabajo en equipo? | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 11,11 | 11,11 | 11,11 |
| En desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 41,67 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 41,67 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 61,11 |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 38,89 | 38,89 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 11

Distribución porcentual respuesta pregunta 10 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 11 y la Figura 11 muestran que el 38,89 % de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que la empresa incentiva y promueve el trabajo en equipo,

el 19,44 % de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que la empresa incentiva y promueve el trabajo en equipo, mientras que el 30,56 % manifiestan estar en desacuerdo con que la empresa incentiva y promueve el trabajo en equipo, y el 11,11 % manifiestan estar totalmente en desacuerdo con que la empresa incentiva y promueve el trabajo en equipo. Esto plantea la existencia de un ambiente laboral que no está completamente orientado a ser saludable y motivador.

Tabla 12

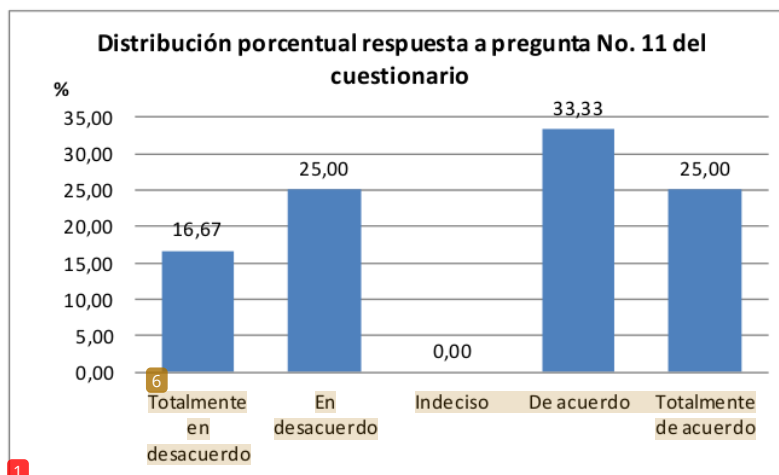
Pregunta 11 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿La empresa toma de decisiones en consenso y de manera autoritaria? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 16,67 |
| En desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 41,67 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 41,67 |
| De acuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 75,00 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 12

Distribución porcentual respuesta pregunta 11 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 12 y la Figura 12 muestran que el 33,33 % de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que la empresa toma de decisiones en consenso y de

manera autorizada, el 25 % de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que la empresa toma de decisiones en consenso y de manera autorizada, mientras que el 25 % manifiestan estar en desacuerdo con que la empresa toma de decisiones en consenso y de manera autorizada, y el 16,67 % manifiestan estar totalmente en desacuerdo con que la empresa toma de decisiones en consenso y de manera autorizada. Esto plantea la existencia de un ambiente laboral poco participativa.

Tabla 13

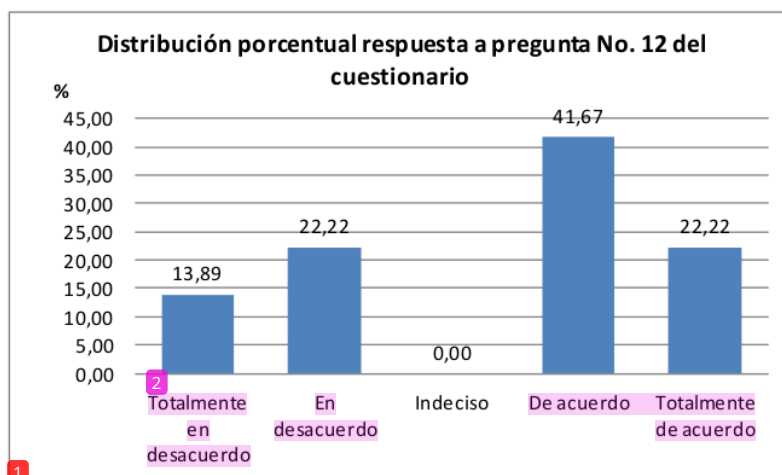
Pregunta 12 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿La empresa realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada? | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 13,89 | 13,89 | 13,89 |
| En desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 36,11 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 36,11 |
| De acuerdo | 15 | 41,67 | 41,67 | 77,78 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 13

Distribución porcentual respuesta pregunta 12 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 13 y la Figura 13 muestran que el 22,22 % de los consultados manifiestan estar totalmente de acuerdo con que el ente empresarial realiza controles previos antes de

ejecutar alguna labor asignada, el 41,67 % de los consultados manifiestan estar de acuerdo con que el ente empresarial realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada, mientras que el 22,22 % manifiestan estar en desacuerdo con que el ente empresarial realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada, y el 13,89 % manifiestan estar totalmente en desacuerdo con que el ente empresarial realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada. Es decir, el 63,89 % de los consultados percibe que el ente empresarial realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada, indicando que la empresa establece los estándares e indicadores que valora los resultados obtenidos con la finalidad de enmendar, precaver y mejorar continuamente la operatividad.

Tabla 14

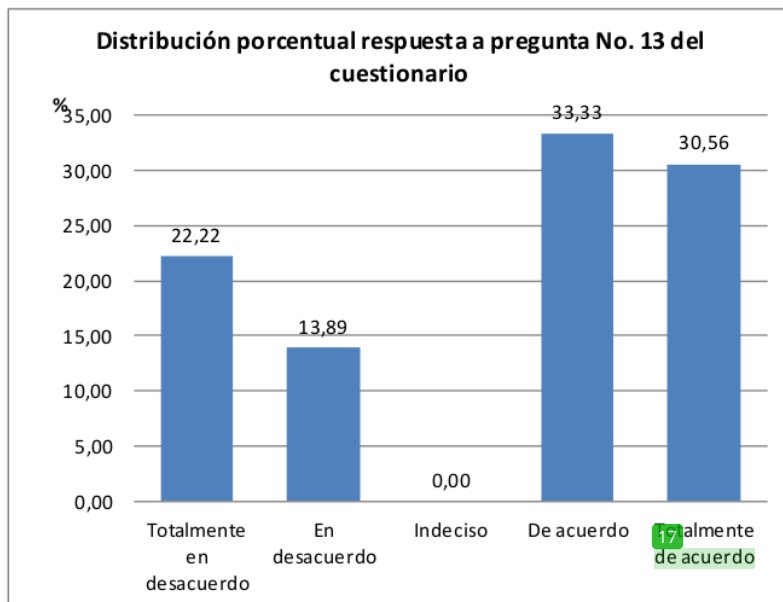
Pregunta 13 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿Las actividades ejecutadas son monitoreadas permanentemente? | | | | |
|---|-----------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | ¹¹ Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 22,22 |
| En desacuerdo | 5 | 13,89 | 13,89 | 36,11 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 36,11 |
| De acuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 69,44 |
| Totalmente de acuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 14

Distribución porcentual respuesta pregunta 13 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 14 y la Figura 14 muestran que el 63,89 % de los consultados manifiestan que en el ente empresarial las actividades ejecutadas son monitoreadas permanentemente, y mientras que el 36,11 % manifiesta que en la empresa las actividades ejecutadas no son monitoreadas permanentemente. Es decir, un amplio número de los consultados percibe que el ente empresarial realiza controles continuos de las operaciones.

Tabla 15

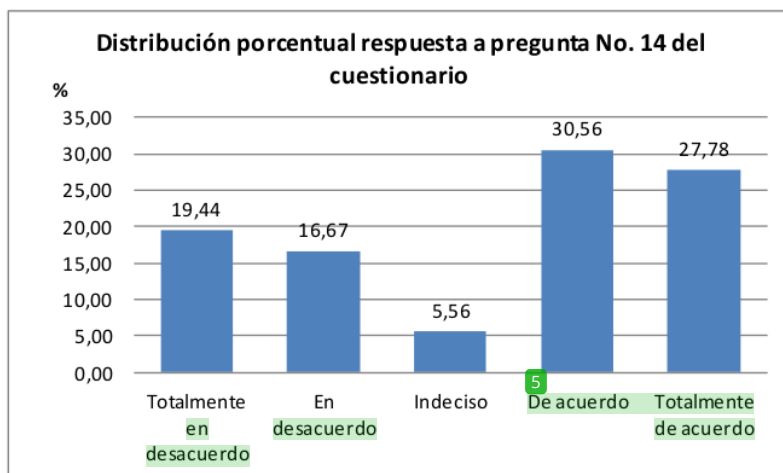
Pregunta 14 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿Los resultados logrados en cada actividad tienen relación con los objetivos planeados? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 19,44 |
| En desacuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 36,11 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 41,67 |
| De acuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 72,22 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 15

Distribución porcentual *respuesta pregunta 14 cuestionario* relacionado con la variable *gestión estratégica*



Fuente. Elaboración propia

La **Tabla 15** y la **Figura 15** muestran que el 58,54% de los consultados manifiestan que las resultantes en cada actividad mantienen relación con los propósitos planeados por el ente empresarial, mientras que el 36,11 % manifiesta que las resultantes en cada actividad no tienen relación con los propósitos planeados por el ente empresarial y el 5,56 % no tiene seguridad de esta afirmación. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que la empresa tiene control sobre la gestión estratégica.

Tabla 16

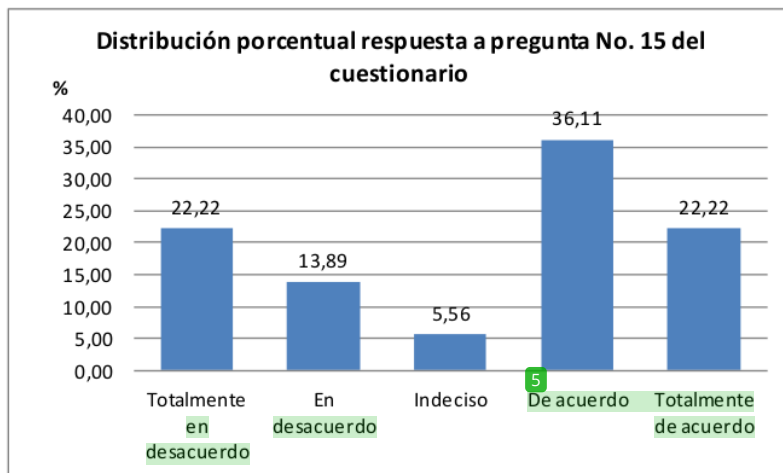
Pregunta 15 del cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica

| ¿Se cumple con los resultados que se planifico en un inicio? | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 22,22 |
| En desacuerdo | 5 | 13,89 | 13,89 | 36,11 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 41,67 |
| De acuerdo | 13 | 36,11 | 36,11 | 77,78 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 16

Distribución porcentual respuesta pregunta 15 cuestionario relacionado con la variable gestión estratégica



Fuente. Elaboración propia

La **Tabla 16** y la **Figura 16** muestran que el **58,33 %** de los consultados manifiestan que la empresa cumple con los resultados que se planificaron en un inicio, mientras que el **36,11 %** manifiesta que la empresa incumple con los resultados planificados en un inicio, y el **5,56 %** no tiene seguridad de esta afirmación. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que la empresa tiene control sobre la planificación de las actividades y proyectos.

3.1.2. Resultados Inferenciales Gestión Estratégica

Utilizando el baremo mostrado en la **Tabla 17** y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó el nivel de gestión estratégica de la empresa.

Tabla 17

Baremo variable gestión estratégica

| Gestión Estratégica | | | |
|--------------------------|--------|--------------------|-----------|
| Escala de Likert | | Valoración Baremos | |
| Nivel | Escala | Nivel | Intervalo |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | Bajo | 15 - 35 |
| En desacuerdo | 2 | Medio | 36 - 55 |
| Indiferente | 3 | | |
| De acuerdo | 4 | Alto | 56 - 75 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | | |

Fuente. Elaboración propia

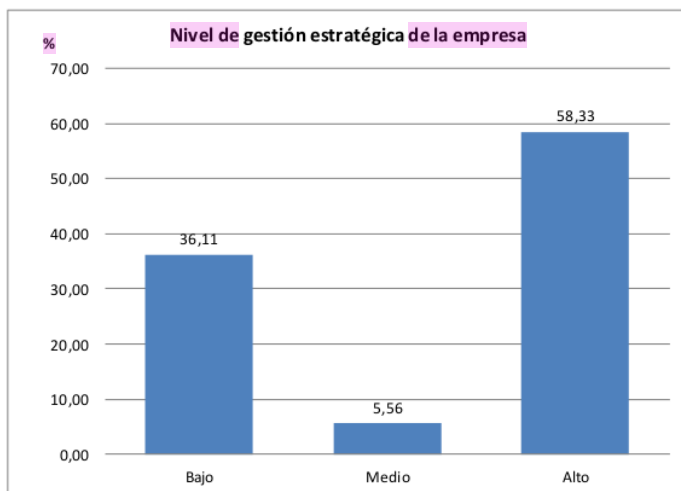
Tabla 18
Nivel de gestión estratégica de la empresa

| Nivel | Frecuencia | % |
|-------|------------|-------|
| Bajo | 13 | 36,11 |
| Medio | 2 | 5,56 |
| Alto | 21 | 58,33 |
| | 36 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

Figura 17

Nivel de gestión estratégica de la empresa



Fuente. Elaboración propia

Según lo mostrado en la Tabla 18 y la Figura 17, el 58,33 % de los consultados considera que el ente empresarial tiene un nivel alto de gestión estratégica, el 5,56 % considera que tiene un nivel medio, y el 36,11 % indica que tiene un nivel bajo.

Utilizando el baremo mostrado en la Tabla 19 y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó el nivel de planificación estratégica de la empresa.

Tabla 19

Baremo planificación estratégica

| Dimensión Planificación | | | |
|--------------------------|--------|--------------------|-----------|
| Escala de Likert | | Valoración Baremos | |
| Nivel | Escala | Nivel | Intervalo |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | Bajo | 4 - 9 |

| | | | |
|-----------------------|---|-------|---------|
| En desacuerdo | 2 | | |
| Indiferente | 3 | Medio | 10 - 14 |
| De acuerdo | 4 | | |
| Totalmente de acuerdo | 5 | Alto | 15 - 20 |

Fuente. Elaboración propia

Tabla 20

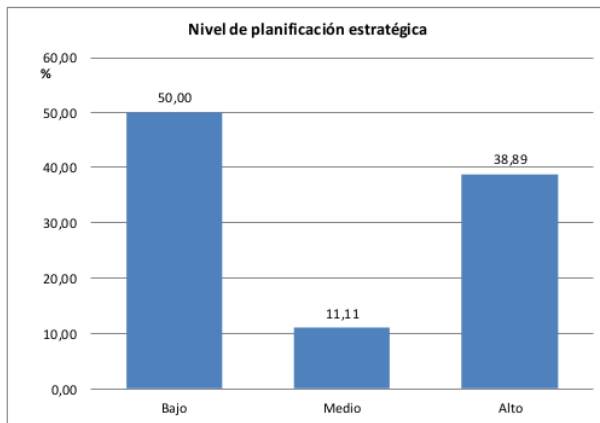
Nivel de planificación estratégica

| Nivel | Frecuencia | % |
|-------|------------|-------|
| Bajo | 18 | 50 |
| Medio | 4 | 11,11 |
| Alto | 14 | 38,89 |
| | 36 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

Figura 18

Nivel de planificación estratégica de la empresa



Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con lo mostrado en la Tabla 20 y la Figura 18, el 38,89 % de los consultados considera que el ente empresarial tiene un alto nivel de planificación estratégica, el 11,11 % considera que tiene un nivel medio, y el 50 % indica que tiene un nivel bajo.

Utilizando el baremo mostrado en la Tabla 21 y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó el nivel de organización estratégica de la empresa.

Tabla 21*Baremo organización estratégica*

| Dimensión Organización | | | | |
|--------------------------|--------|--|--------------------|-----------|
| Escala de Likert | | | Valoración Baremos | |
| Nivel | Escala | | Nivel | Intervalo |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | | Bajo | 3 - 7 |
| En desacuerdo | 2 | | | |
| Indiferente | 3 | | Medio | 8 - 11 |
| De acuerdo | 4 | | | |
| Totalmente de acuerdo | 5 | | Alto | 12 - 15 |

Fuente. Elaboración propia

Tabla 22*Nivel organización estratégica*

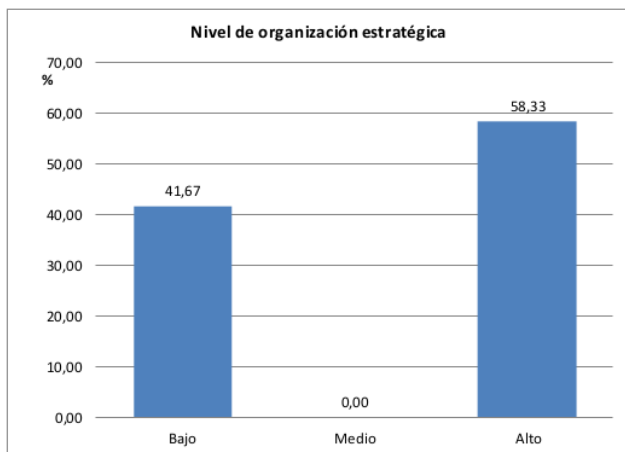
| Nivel | Frecuencia | % |
|-------|------------|-------|
| Bajo | 15 | 41,67 |
| Medio | 0 | 0 |
| Alto | 21 | 58,33 |
| | 36 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con lo mostrado en la Tabla 22 y la Figura 19, el 41,67 % de los consultados considera que la empresa tiene un bajo nivel de organización estratégica, y el 58,33 % considera que tiene un alta nivel.

Figura 19

Nivel de organización estratégica de la empresa



Fuente. Elaboración propia

Utilizando el baremo mostrado en la Tabla 23 y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó el nivel de dirección estratégica de la empresa.

Tabla 23

Baremo dirección estratégica

| Dimensión Dirección | | | |
|--------------------------|--------|--------------------|-----------|
| Escala de Likert | | Valoración Baremos | |
| Nivel | Escala | Nivel | Intervalo |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | Bajo | 4 - 9 |
| En desacuerdo | 2 | Medio | 10 - 1 |
| Indiferente | 3 | | |
| De acuerdo | 4 | Alto | 15 - 20 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | | |

Fuente. Elaboración propia

Tabla 24

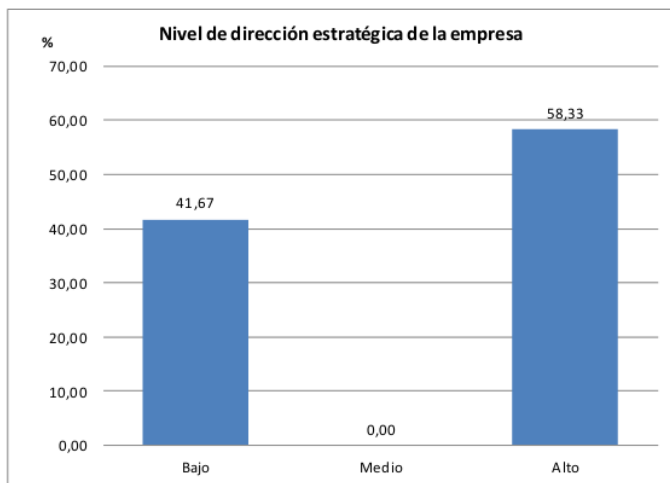
Nivel de dirección estratégica

| Nivel | Frecuencia | % |
|-------|------------|-------|
| Bajo | 15 | 41,67 |
| Medio | 0 | 0 |
| Alto | 21 | 58,33 |
| | 36 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

Figura 20

Nivel de dirección estratégica



Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con lo mostrado en la Tabla 24 y la Figura 20, el 41,67 % de los consultados considera que la empresa tiene un bajo nivel de dirección estratégica, y el 58,33 % considera que tiene un alto nivel.

Utilizando el baremo mostrado en la Tabla 25 y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó el nivel de control estratégico de la empresa.

Tabla 25

Baremo control estratégico

| Dimensión Control | | | |
|--------------------------|--------|--------------------|-----------|
| Escala de Likert | | Valoración Baremos | |
| Nivel | Escala | Nivel | Intervalo |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | Bajo | 4 - 9 |
| En desacuerdo | 2 | Medio | 10 - 1 |
| Indiferente | 3 | | |
| De acuerdo | 4 | Alto | 15 - 20 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | | |

Fuente. Elaboración propia

Tabla 26

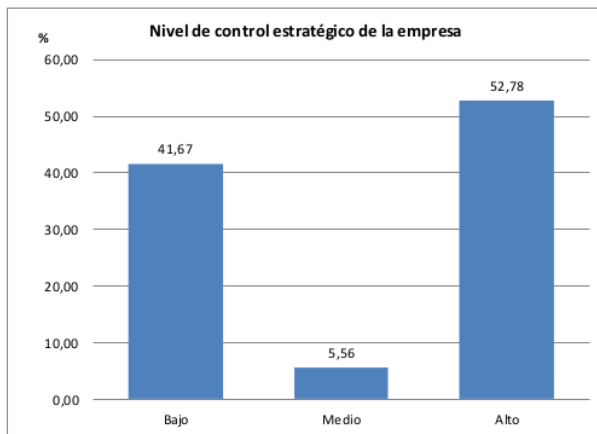
Nivel de control estratégico

| Nivel | Frecuencia | % |
|-------|------------|-------|
| Bajo | 15 | 41,67 |
| Medio | 2 | 5,56 |
| Alto | 19 | 52,78 |
| | 36 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

Figura 21

Nivel de control estratégico



Fuente. Elaboración propia

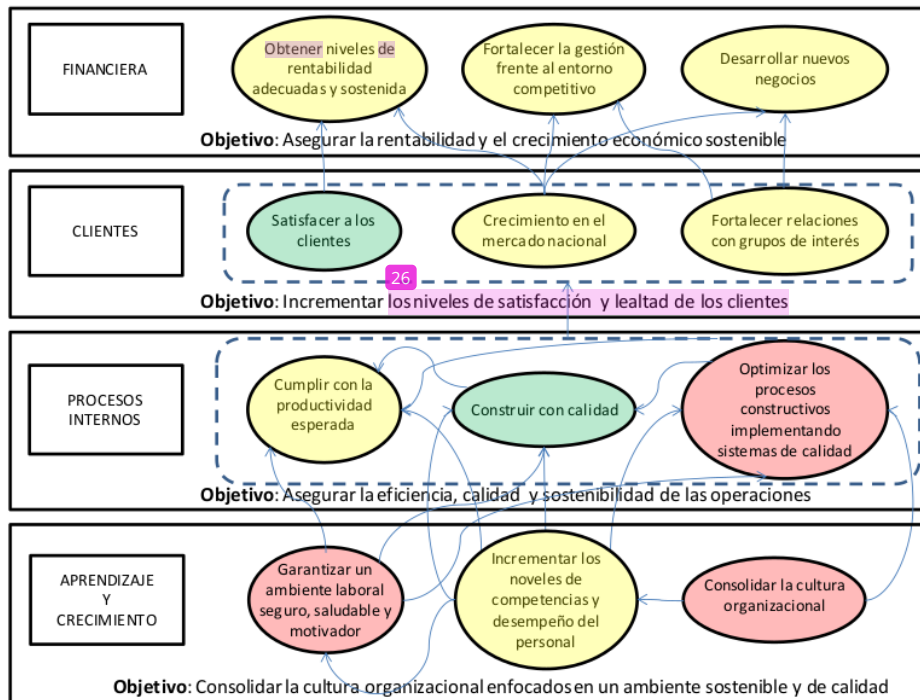
De acuerdo con ³ lo mostrado en la Tabla 26 y la Figura 21, el 41,67 % de los consultados considera que la empresa tiene un nivel bajo de control estratégico, el 5,56 % manifiesta que la empresa tiene un nivel de control estratégico medio, y el 52,78 % considera que tiene un nivel alto de control estratégico.

Con relación al primer objetivo específico diagnosticar mediante un mapa estratégico la gestión de una Empresa Constructora, Trujillo 2022; y considerando los resultados descriptivos e inferenciales de la variable gestión estratégica, la Figura 22 muestra el diagnóstico mediante un mapa estratégico la gestión de una Empresa Constructora, Trujillo 2022; que indica que mejorar la gestión estratégica se deben desarrollar modelos que permitan mejorar la productividad orientados a los puntos de vista de capacitación y desarrollo y el proceder profundo, alcanzando los objetivos estratégicos: consolidar la cultura organizacional enfocados en un ambiente sostenible y de calidad y asegurar la eficiencia, calidad y sostenibilidad de las operaciones, siguiendo

las líneas estratégicas: consolidar la cultura organizacional, garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y motivador y optimizar los procesos constructivos implementando sistemas de calidad.

Figura 22

Mapa estratégico que indica el diagnóstico de la gestión de una Empresa Constructora, Trujillo 2022



Fuente. Elaboración propia

3.1.3. ²³ modelo de gestión estratégica para mejorar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022

Con relación al segundo objetivo específico diseñar ²³ un modelo de gestión estratégica para mejorar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022, a continuación, se presenta el modelo de gestión estratégica.

Misión

Desarrollar y administrar ²⁴ proyectos de ingeniería civil tales como obras viales; puentes; estructuras; montajes; movimiento de tierra; y obras civiles en todo el territorio nacional.

Visión

Consolidarnos ¹⁵ como una empresa reconocida en el sector de la construcción de proyectos de infraestructura, sólida, sustentable y con personas calificado e identificadas con nuestro.

Políticas

Trabajamos basándonos en indicadores de gestión para garantizar la productividad y ¹⁵ rentabilidad adecuada y sostenida en el tiempo, construyendo obras civiles de calidad.

Nos preocupamos de satisfacer a nuestros clientes, cuidar la seguridad y salud ocupacional de nuestros trabajadores, garantizando un ambiente laboral seguro, saludable y motivador, respetando el medio ambiente y logrando beneficios para todos los miembros de la empresa.

Valores

Calidad profesional

Lealtad

Reconocimiento

Compromiso

Transparencia

Honestidad

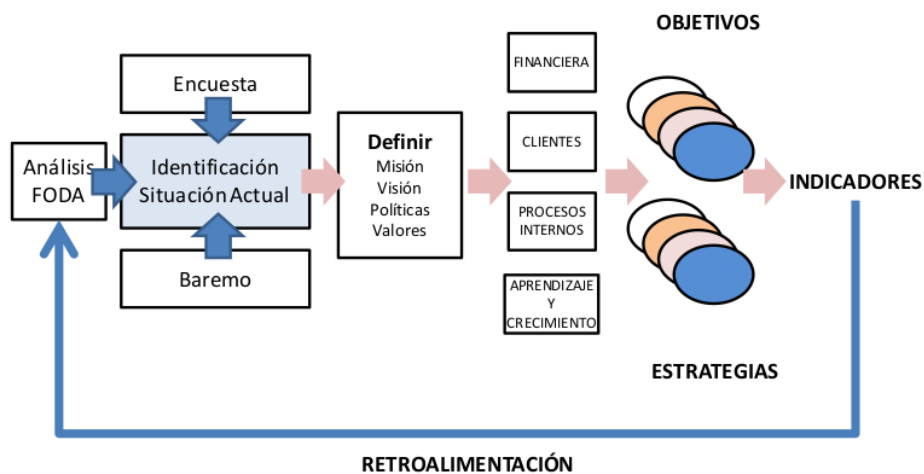
Respeto

Ética

La Figura ³ 23 muestra el procedimiento para diseñar el modelo de gestión estratégica para mejorar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022.

Figura 23

Procedimiento para diseñar el modelo de gestión estratégica

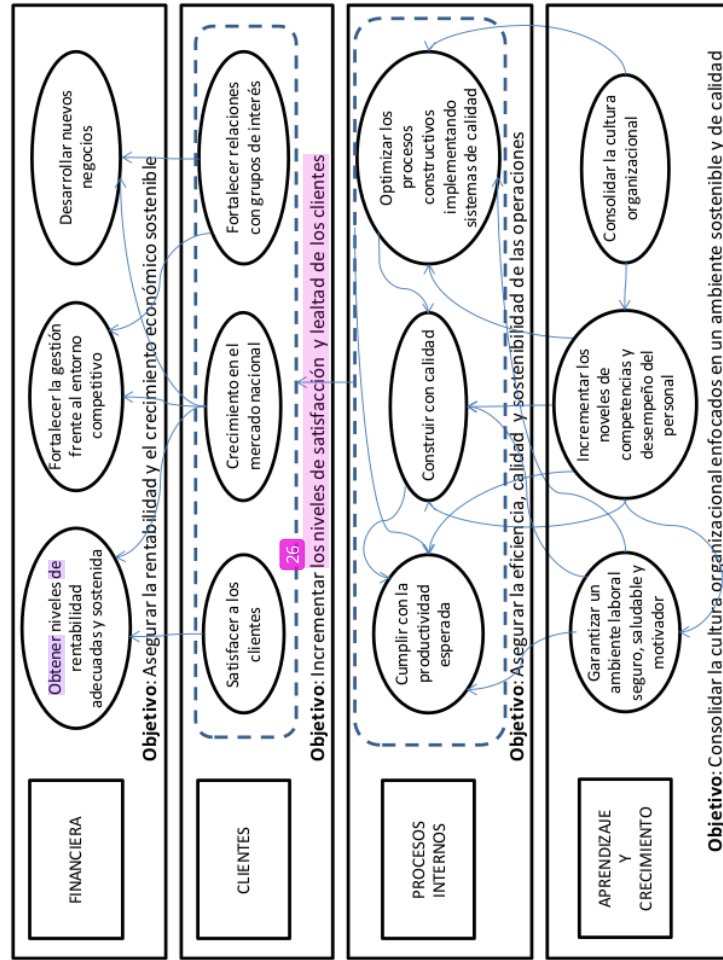


Fuente. Elaboración propia

La Figura 24 muestra el mapa estratégico 2022 para mejorar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022.

Figura 24

3
 Mapa estratégico 2022 para mejorar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022



Fuente. Elaboración propia

3.1.4. Resultados Descriptivos Productividad

Tabla 27

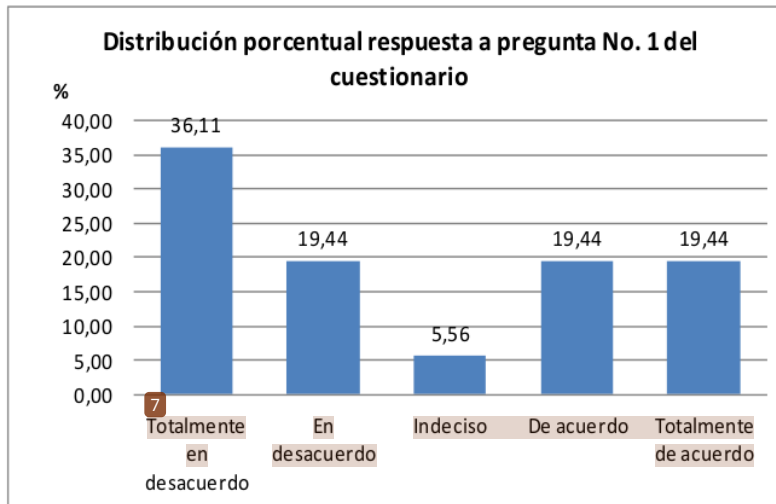
Pregunta 1 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿Considera que su labor contribuye al desarrollo de puesto laboral? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 13 | 36,11 | 36,11 | 36,11 |
| En desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 25

Distribución porcentual respuesta pregunta 1 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 27 y la Figura 25 muestran que el 38,88 % de los consultados manifiestan que su trabajo aporta al crecimiento del puesto laboral, mientras que el 55,55 % manifiestan que su trabajo no aporta al crecimiento del puesto laboral, y el 5,56 % no

tiene seguridad de esta afirmación. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que su labor no contribuye al desarrollo de empleo.

Tabla 28

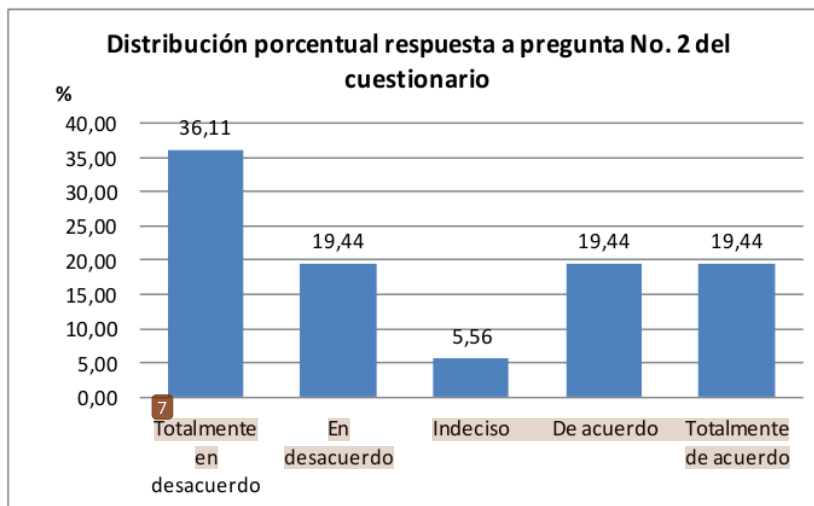
Pregunta 2 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| 2 ¿Considera usted que posee las competencias suficientes para desenvolver cualquier tarea? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 4 Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 13 | 36,11 | 36,11 | 36,11 |
| En desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 26

Distribución porcentual respuesta pregunta 2 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 28 y la Figura 26 muestran que el 38,88 % de los consultados considera que tiene las habilidades esenciales para desarrollar cualquier actividad laboral, mientras que el 55,55 % manifiestan que no tiene las habilidades esenciales para desarrollar cualquier

actividad laboral, y el 5,56 % no tiene seguridad de esta afirmación. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que no posee competencia para desarrollar cualquier tarea.

Tabla 29

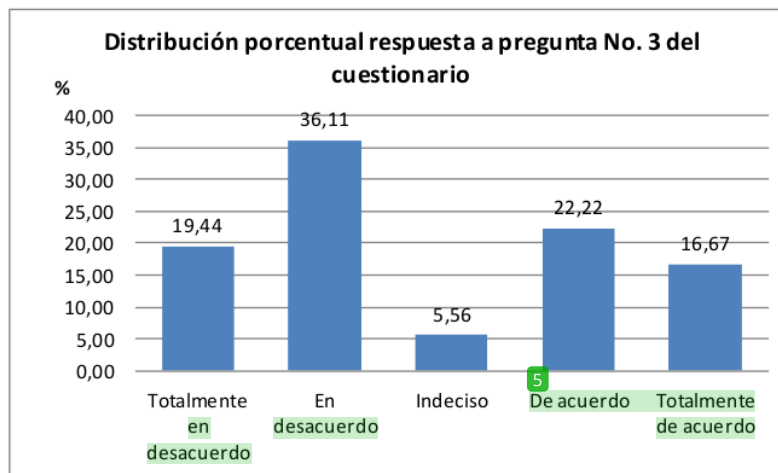
Pregunta 3 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿Los recursos otorgados son suficientes para efectuar un buen trabajo? | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 19,44 |
| En desacuerdo | 13 | 36,11 | 36,11 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 83,33 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 27

Distribución porcentual respuesta pregunta 3 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La **Tabla 29** y la **Figura 27** muestran que el 38,89 % de los consultados considera que los insumos entregados son los necesarios para realizar una buena actividad laboral, mientras que el 55,55 % manifiestan que los insumos entregados no son los necesarios para realizar una buena actividad laboral, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder

adecuadamente a esta pregunta. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que los recursos asignados no son suficientes para realizar eficientemente las tareas.

Tabla 30

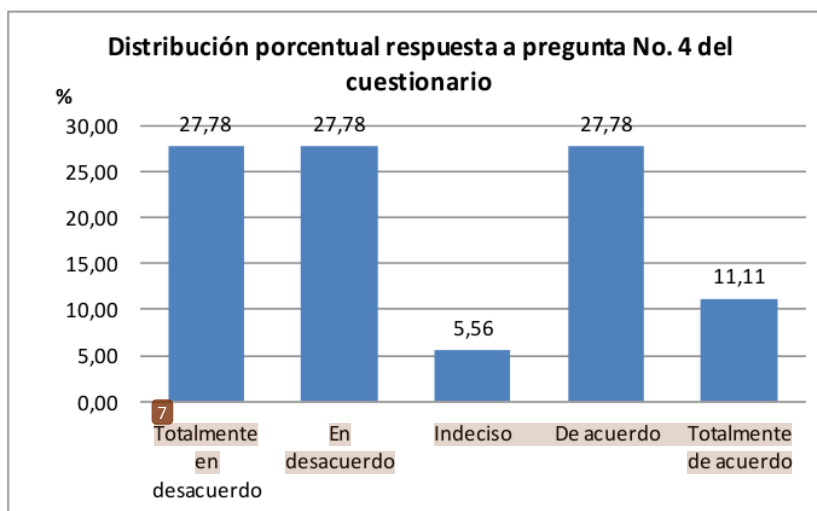
Pregunta 4 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| 2 ¿Emplea adecuadamente los recursos proporcionados por la empresa? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 12 Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 27,78 |
| En desacuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 88,89 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 11,11 | 11,11 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 28

Distribución porcentual respuesta pregunta 4 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 30 y la Figura 28 muestran que el 38,89 % de los consultados considera que utiliza correctamente los insumos suministrados por el ente empresarial, mientras que el

55,56 % manifiestan que no utiliza correctamente los insumos suministrados por el ente empresarial, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder adecuadamente a esta pregunta. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que no son eficientes.

Tabla 31

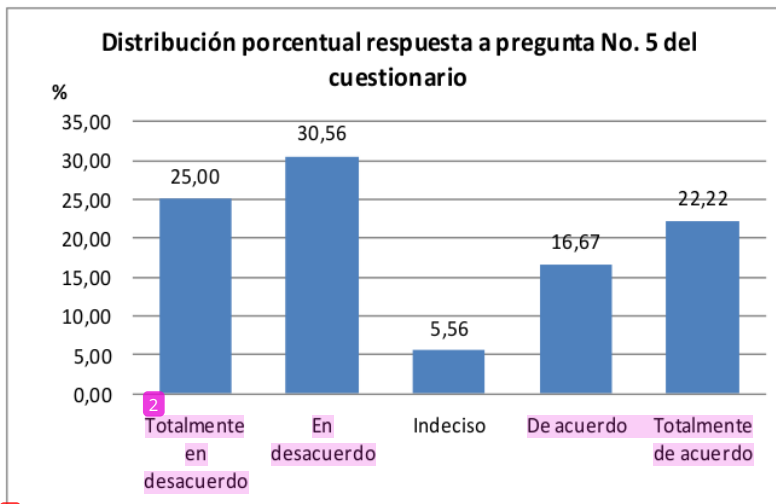
Pregunta 5 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿Considera que existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 25,00 |
| En desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 77,78 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 29

Distribución porcentual respuesta pregunta 5 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 31 y la Figura 29 muestran que el 22,22 % de los consultados está totalmente de acuerdo en que existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo, el 16,67 % está de acuerdo en que existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 30,56 % está en desacuerdo en que existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo, y 25 % está totalmente en desacuerdo en que existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que no existe en la empresa trabajo en equipo.

Tabla 32

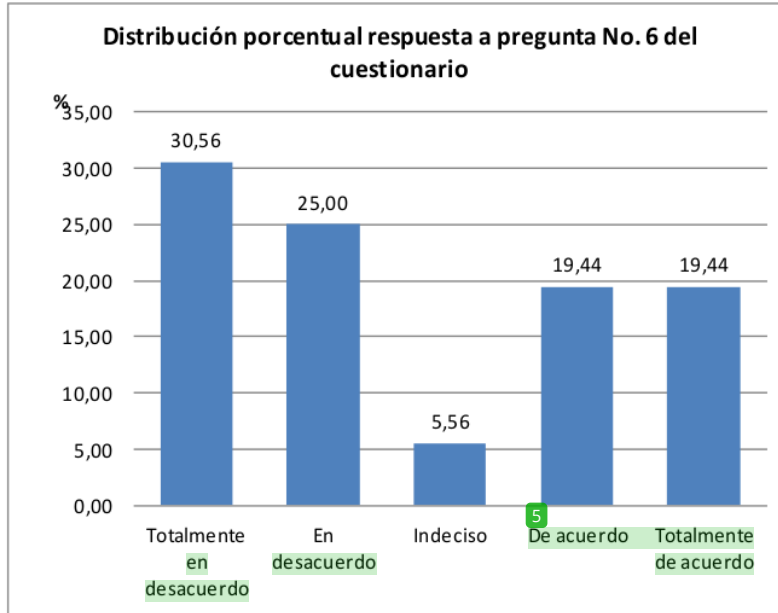
Pregunta 6 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| 2 ¿Contribuye con su conocimiento y habilidad a otros colaboradores para un mejor rendimiento? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 4 Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 30,56 |
| En desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 30

Distribución porcentual respuesta pregunta 6 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La **Tabla 32** y la **Figura 30** muestran que el 19,44 % de los consultados está totalmente de acuerdo en que aporta con sus saberes y destrezas a otros trabajadores para un mejor desempeño, el 19,44 % está de acuerdo en que aporta con sus saberes y destrezas a otros trabajadores para un mejor desempeño, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 25 % está en desacuerdo en aportar con sus saberes y destrezas a otros trabajadores para un mejor desempeño, y el 30,56 % **está totalmente en desacuerdo en que aporta con** sus saberes y destrezas a otros trabajadores para un mejor desempeño. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que no existe en la empresa trabajo en equipo y colaboración.

Tabla 33

Pregunta 7 del cuestionario relacionado con la variable productividad

¿Efectúa diferentes gestiones para cumplir con la meta propuesta?

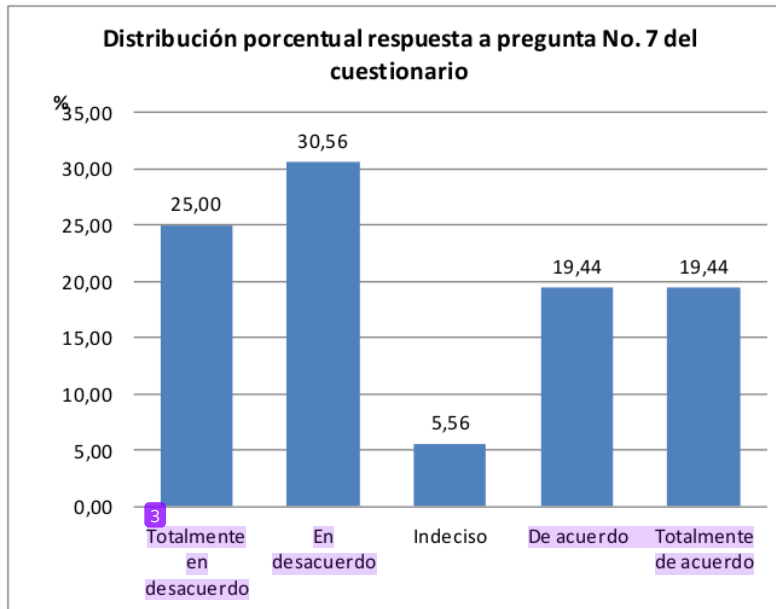
| Valido | ⁶ Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|----------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 25,00 |
| En desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| ¹⁶ | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

La Tabla 33 y la Figura 31 muestran que el 19,44 % de los consultados está totalmente de acuerdo en que deben realizar variadas actividades para alcanzarla meta planificada, el 19,44 % está de acuerdo en que deben realizar variadas actividades para alcanzarla meta planificada, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 30,56 % está en desacuerdo en que deban realizar variadas actividades para alcanzarla meta planificada, y el 25 % está totalmente en desacuerdo en que deban realizar variadas actividades para alcanzarla meta planificada. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que no está orientado al logro por el logro.

Figura 31

Distribución porcentual respuesta pregunta 7 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

Tabla 34

Pregunta 8 del cuestionario relacionado con la variable productividad

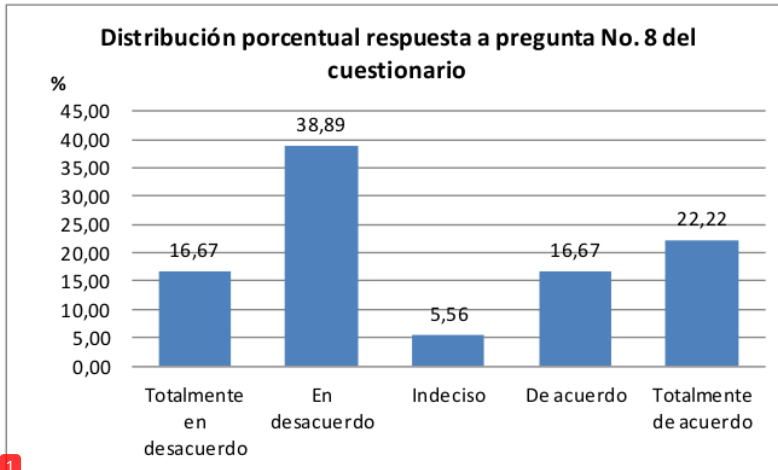
¿Se siente comprometido para el logro de las metas establecidas de la empresa?

| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 16,67 |
| En desacuerdo | 14 | 38,89 | 38,89 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 77,78 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 100,00 |
| | 36 | 100,00 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 32

Distribución porcentual respuesta pregunta 8 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 34 y la Figura 32 muestran que el 22,22 % de los encuestados está totalmente de acuerdo en que se sienten compromiso para alcanzar de las metas determinadas por el ente empresarial, el 16,67 % está de acuerdo en que sienten compromiso para alcanzar de las metas determinadas por el ente empresarial, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 38,89 % está en desacuerdo en que sienten compromiso para alcanzar de las metas determinadas por el ente empresarial, y el 16,67 % está totalmente en desacuerdo en que sienten compromiso para alcanzar de las metas determinadas por el ente empresarial. Es decir, la mayoría de los consultados percibe que no está comprometido con la empresa.

Tabla 35

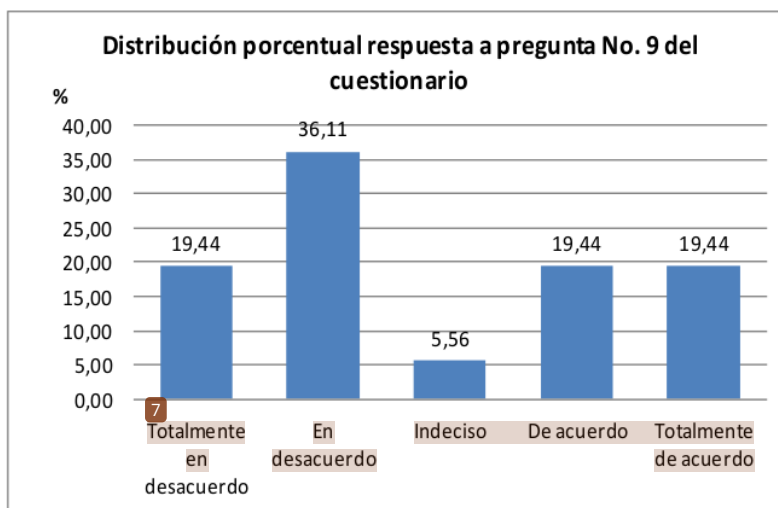
Pregunta 9 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿La empresa asigna tareas conforme a su rendimiento? | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 19,44 |
| En desacuerdo | 13 | 36,11 | 36,11 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 33

Distribución porcentual respuesta pregunta 9 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 35 y la Figura 33 muestran que el 38,88 % de los consultados percibe que el ente empresarial le da asignaciones conforme a su desempeño, el 55,55 % percibe que la empresa no le asigna tareas conforme a su rendimiento, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta; luego, la mayoría de los consultados percibe que no existe un nivel de coordinación adecuado.

Tabla 36

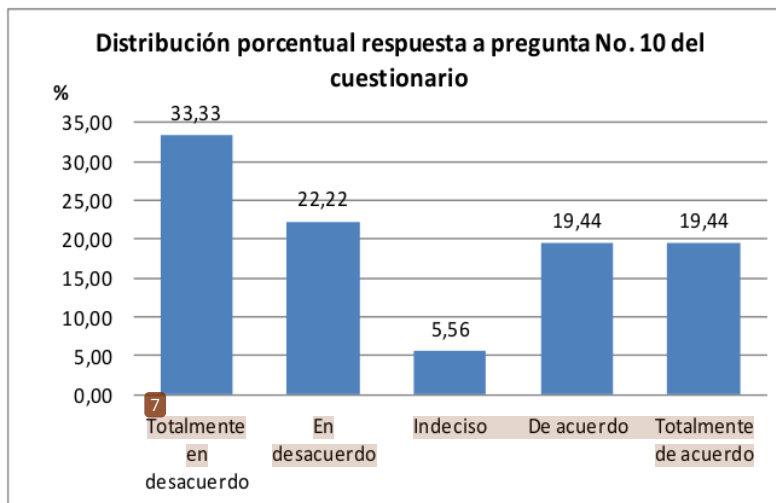
Pregunta 10 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿Participa conjuntamente con la empresa para conseguir resultados? | | | | |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 33,33 |
| En desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 34

Distribución porcentual respuesta pregunta 10 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 36 y la Figura 34 muestran que el 38,88 % de los consultados indican que participa conjuntamente con la empresa para conseguir resultados, el 55,55 % manifiesta que no trabaja en conjunto con el ente empresarial para alcanzar resultados, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta; luego, la mayoría de los consultados percibe que no participa en la consecución de los resultados, situación que puede afectar la eficacia de las operaciones.

Tabla 37

Pregunta 11 del cuestionario relacionado con la variable productividad

2

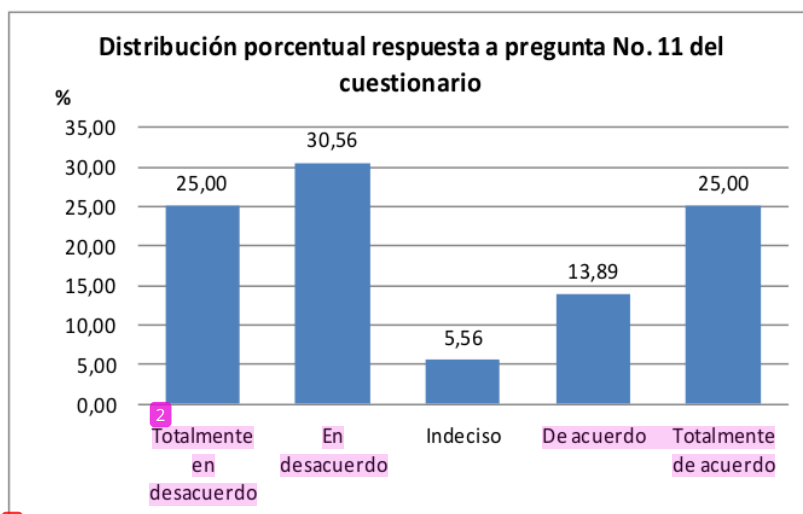
¿Considera que la puntualidad contribuye con la eficiencia y calidad de un servicio realizado?

| Valido | 6 Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|-----------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 25,00 |
| En desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 5 | 13,89 | 13,89 | 75,00 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 100,00 |
| | 10 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 35

Distribución porcentual respuesta pregunta 11 cuestionario relacionado con la variable productividad



1
Fuente. Elaboración propia

La Tabla 37 y la Figura 35 muestran que el 25 % de los encuestados está totalmente de acuerdo en que el ser puntual aporta positivamente a la eficiencia y calidad del servicio entregado, el 13,89 % está de acuerdo en que ser puntual aporta positivamente a la eficiencia y calidad del servicio entregado, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 30,56 % está en desacuerdo con que ser puntual aporta positivamente a la eficiencia y calidad del servicio entregado, y el 25 % está

totalmente en desacuerdo con que ser puntual aporta positivamente a la eficiencia y calidad del servicio entregado. Es decir, la mayoría de los consultados manifiesta ² que la puntualidad no contribuye con la eficiencia y calidad de un servicio realizado.

Tabla 38

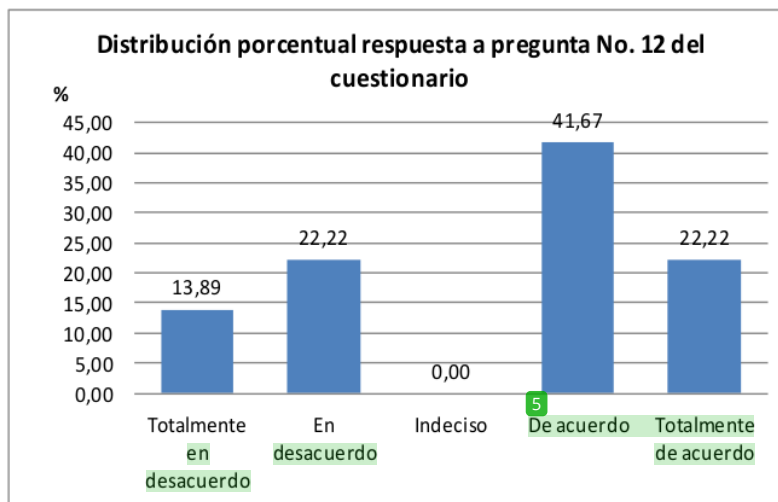
Pregunta 12 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿Tiene puntualidad para entregar una determinada tarea? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| ³ Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 13,89 | 13,89 | 13,89 |
| En desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 36,11 |
| Indeciso | 0 | 0,00 | 0,00 | 36,11 |
| De acuerdo | 15 | 41,67 | 41,67 | 77,78 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 36

Distribución porcentual respuesta pregunta 12 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La **Tabla 38** y la **Figura 36** muestran que el 63,89 % de los consultados es puntual para entregar una determinada tarea, y el 36,11 % no es puntual para entregar una determinada tarea; luego la mayoría de los trabajadores son eficaces.

Tabla 39

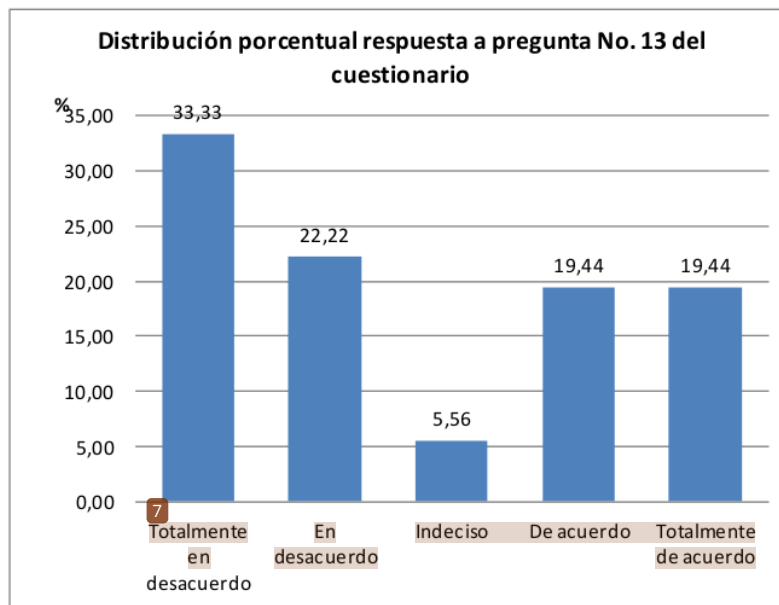
Pregunta 13 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿Reduce procesos innecesarios para la mejora de los resultados? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 33,33 | 33,33 | 33,33 |
| En desacuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 37

Distribución porcentual respuesta pregunta 13 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 39 y la Figura 37 muestran que el 19,44 % de los consultados está totalmente de acuerdo en que reducir los procesos innecesarios la mejora los resultados, el 19,44 % está de acuerdo en que reducir los procesos innecesarios la mejora los resultados, y el

5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 22,22 % está en desacuerdo en que reducir los procesos innecesarios la mejora los resultados, y el 33,33 % está totalmente en desacuerdo en que reducir los procesos innecesarios la mejora los resultados. Es decir, la mayoría de los consultados manifiesta que en que reducir los procesos innecesarios no mejora los resultados, indicando con ello que la efectividad depende más de otros factores que la optimización de procesos, planteamiento que no es enteramente cierto.

Tabla 40

Pregunta 14 del cuestionario relacionado con la variable productividad

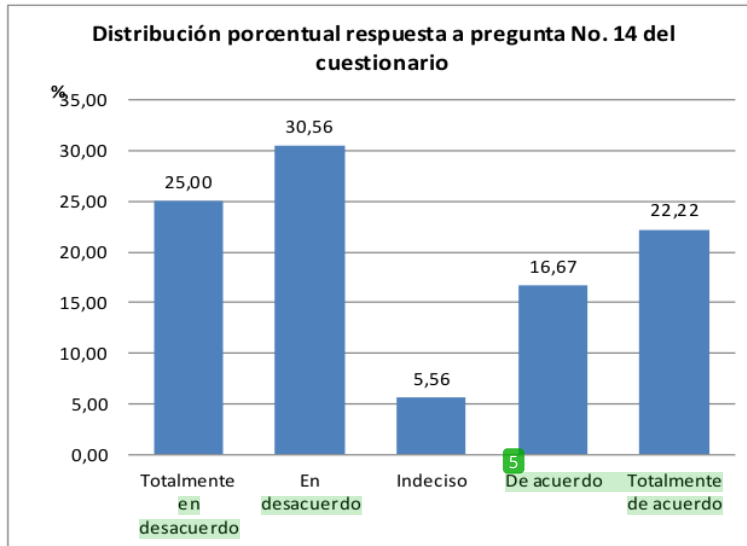
2 ¿Observa el avance de cada actividad en el plazo de tiempo establecido?

| Valido | 6 Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 25,00 |
| En desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 77,78 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 100,00 |
| | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 38

Distribución porcentual respuesta pregunta 14 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

La Tabla 40 y la Figura 38 muestran que el 38,89 % de los consultados miran la progresión de cada tarea en el lapso de tiempo asignado, y el 55,56 % no miran la progresión de cada tarea en el lapso de tiempo asignado, únicamente el 5,56 % no está en disposición de responder adecuadamente eta interrogante.

Tabla 41

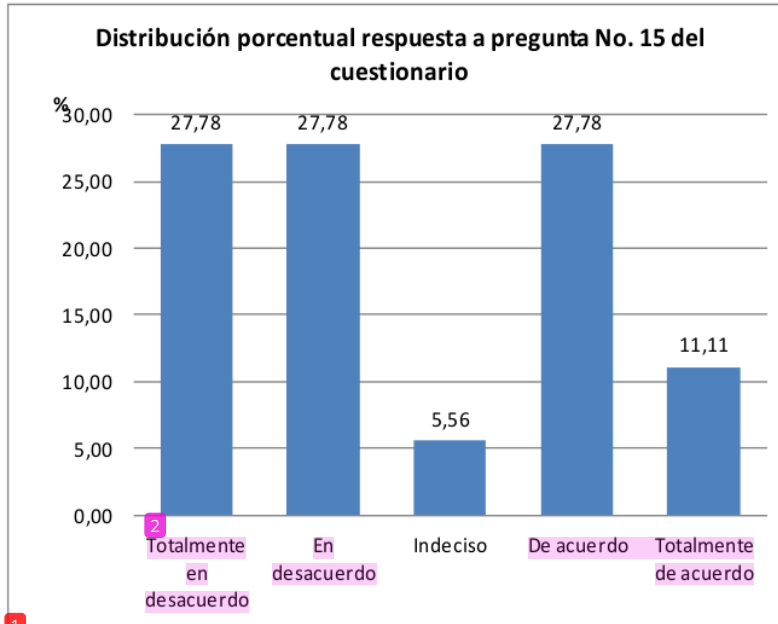
Pregunta 15 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿Planifica sus actividades para desarrollar una labor óptima? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 27,78 |
| En desacuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 10 | 27,78 | 27,78 | 88,89 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 11,11 | 11,11 | 100,00 |
| 10 | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 39

Distribución porcentual *respuesta pregunta 15 cuestionario* relacionado con la variable *productividad*



¹ Fuente. Elaboración propia

La Tabla 41 y la Figura 39 muestran que el 11,11 % de los consultados está totalmente de acuerdo en que se debe planifica las actividades para desarrollar una labor óptima, el 27,78 % está de acuerdo en que se debe planifica las actividades para desarrollar una labor óptima, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 27,78 % está en desacuerdo en que se debe planifica las actividades para desarrollar una labor óptima, y el 27,78 % ⁴ está totalmente en desacuerdo en que se debe planifica las actividades para desarrollar una labor óptima. Es decir, la mayoría de los consultados manifiesta que planifica las actividades no desarrollar una labor óptima, indicando con ello que desconocen que la efectividad y la productividad depende de la optimización de procesos y la planificación.

Tabla 42

Pregunta 16 del cuestionario relacionado con la variable productividad

¿Se encuentra conforme con las responsabilidades asignadas?

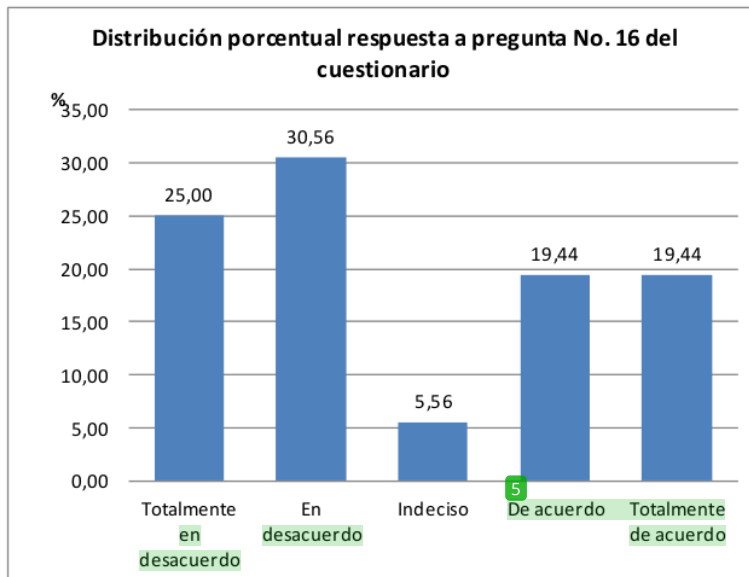
| Valido | ⁶ Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|-------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 25,00 |
| En desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| ¹⁶ | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

La Tabla 42 y la Figura 40 muestran que el 19,44 % de los consultados está totalmente de acuerdo con las responsabilidades asignadas y encuentra conforme, el 19,44 % está de acuerdo con las responsabilidades asignadas y encuentra conforme., y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 30,56 % está en desacuerdo con las responsabilidades asignadas y encuentra inconforme, y el 25 % está totalmente en desacuerdo con las responsabilidades asignadas y encuentra inconforme. Es decir, la mayoría de los consultados manifiesta que está inconforme con las responsabilidades asignadas, indicando con ello que desconocen que la razones por las que les son asignadas las responsabilidades y tareas.

Figura 40

Distribución porcentual respuesta pregunta 16 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

Tabla 43

Pregunta 17 del cuestionario relacionado con la variable productividad

2

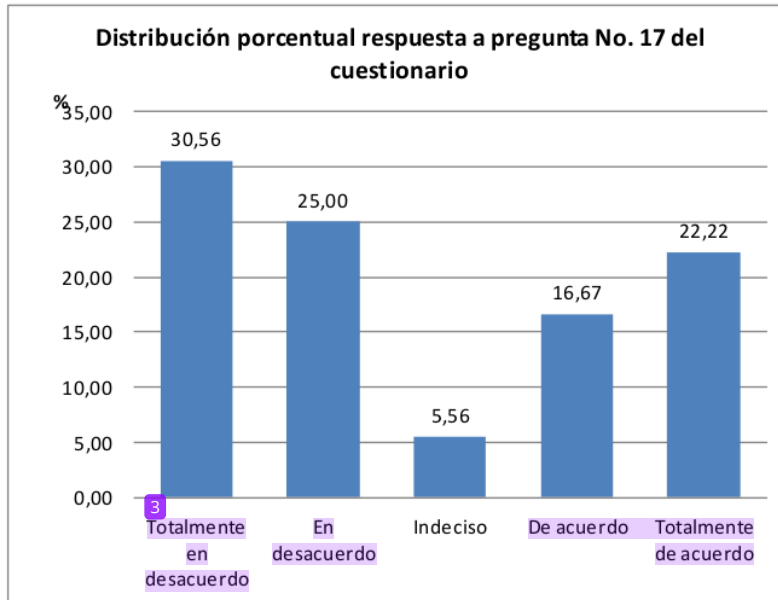
| ¿Considera que posee habilidades para desarrollar labores bajo presión? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 4 Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 30,56 |
| En desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 6 | 16,67 | 16,67 | 77,78 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 22,22 | 22,22 | 100,00 |
| 16 | 36 | 100 | | |

Fuente. Elaboración propia

La Tabla 43 y la Figura 41 muestran que el 22,22 % de los consultados está totalmente de acuerdo en que tiene capacidades para realizar tareas ante presiones, el 16,67 % está de acuerdo en que tiene capacidades para realizar tareas ante presiones, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 25 % está en desacuerdo en que tiene capacidades para realizar tareas ante presiones, y el 30,56 % está totalmente en desacuerdo en que tiene capacidades para realizar tareas ante presiones. Es decir, la mayoría de los consultados manifiesta no estar conforme en trabajar bajo presión.

Figura 41

Distribución porcentual respuesta pregunta 17 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

Tabla 44

Pregunta 18 del cuestionario relacionado con la variable productividad

| ¿Conserva una postura positiva ante algún cambio de la empresa? | | | | |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Valido | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 25,00 | 25,00 | 25,00 |
| En desacuerdo | 11 | 30,56 | 30,56 | 55,56 |
| Indeciso | 2 | 5,56 | 5,56 | 61,11 |
| De acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 80,56 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 19,44 | 19,44 | 100,00 |
| 16 | 36 | 100 | | |

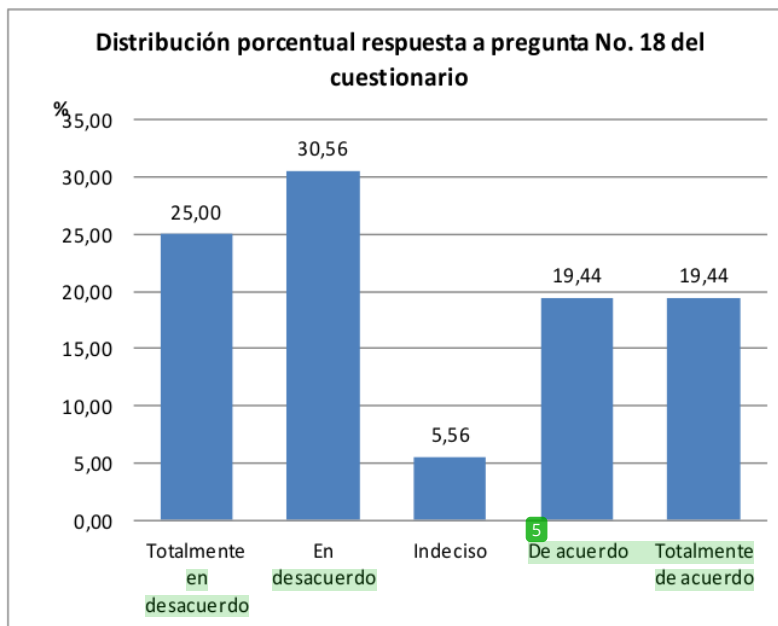
Fuente. Elaboración propia

La Tabla 44 y la Figura 41 muestran que el 19,44 % de los consultados está totalmente de acuerdo en que debe mantener una posición de positivismo frente a alguna transformación del ente empresarial, el 19,44 % está de acuerdo en que debe mantener

una posición de positivismo frente a alguna transformación del ente empresarial, y el 5,56 % no tiene elementos necesarios para responder a esta pregunta, mientras que el 30,56 % está en desacuerdo en que debe mantener una posición de positivismo frente a alguna transformación del ente empresarial, y el 25 % está totalmente en desacuerdo en que debe mantener una posición de positivismo frente a alguna transformación del ente empresarial. Es decir, la mayoría de los consultados manifiesta no estar de acuerdo en mantener una actitud positiva ante los cambios en la empresa.

Figura 42

Distribución porcentual respuesta pregunta 18 cuestionario relacionado con la variable productividad



Fuente. Elaboración propia

3.1.5. Resultados Inferenciales Productividad

Con relación al tercer objetivo específico analizar la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022, a continuación, se presenta la estadística inferencial que sustenta el análisis.

Utilizando el baremo mostrado en la Tabla 45 y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó el nivel de productividad de la empresa.

Tabla 45

Baremo variable Productividad

| Productividad | | | | |
|--------------------------|--------|--------------------|-----------|--|
| Escala de Likert | | Valoración Baremos | | |
| Nivel | Escala | Nivel | Intervalo | |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | Bajo | 18 - 42 | |
| En desacuerdo | 2 | Medio | 43 - 66 | |
| Indiferente | 3 | | | |
| De acuerdo | 4 | Alto | 67 - 90 | |
| Totalmente de acuerdo | 5 | | | |

Fuente. Elaboración propia

Tabla 46

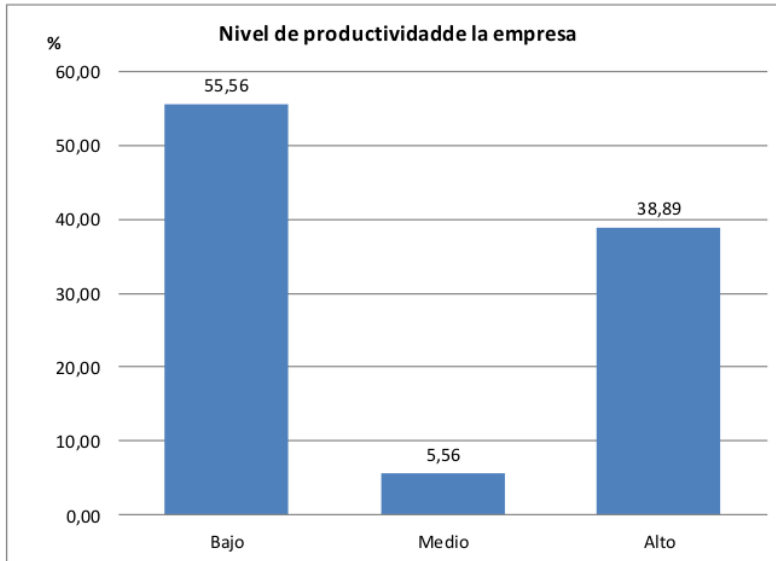
Nivel de productividad en la empresa

| Nivel | Frecuencia. | % |
|-------|-------------|-------|
| Bajo | 20 | 55,56 |
| Medio | 2 | 5,56 |
| Alto | 14 | 38,89 |
| | 36 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

Figura 43

Nivel de productividad en la empresa



Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con lo mostrado en la Tabla 46 y la Figura 43, el 38,89 % de los consultados considera que el ente empresarial tiene una alta horizontalidad de productividad, el 5,56 % considera que tiene un nivel medio, y el 55,56 % indica que tiene un nivel bajo. Esta apreciación está asociada a elementos que están impactando de manera negativa la productividad y están asociados a sus dimensiones.

Eficiencia

- La mayoría de los trabajadores manifiestan que no tener las habilidades esenciales para realizar cualquier tipo de tarea.
- La amplia cantidad de los trabajadores siente que los insumos asignados no son suficientes para realizar eficientemente las tareas.
- La mayoría de los trabajadores no emplean adecuadamente los recursos proporcionados por la empresa.
- Un amplio número de los trabajadores perciben que no existe en el ente empresarial trabajo en equipo y colaboración.

Eficacia

- La mayoría de los trabajadores no está comprometida con la empresa
- Un amplio número de los trabajadores percibe que el ente empresarial no le asigna tareas conforme a su rendimiento, y perciben que no existe un nivel de coordinación adecuado.
- La mayoría de los trabajadores perciben que no participa en alcanzar las metas del ente empresarial, indicando desmotivación que afectar la eficacia de las operaciones.

Efectividad

- La mayoría de los trabajadores manifiestan que reducir los procesos innecesarios no mejora los resultados, indicando con ello que la efectividad depende más de otros factores que la optimización de procesos, planteamiento que no es enteramente cierto.

Utilizando el baremo mostrado en la Tabla 47 y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó el nivel de eficiencia de la empresa.

Tabla 47

Baremo eficiencia, eficacia y efectividad

| Eficiencia, Eficacia, Efectividad | | | |
|-----------------------------------|--------|--------------------|-----------|
| Escala de Likert | | Valoración Baremos | |
| Nivel | Escala | Nivel | Intervalo |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | Bajo | 6 - 14 |
| En desacuerdo | 2 | Medio | 15 - 22 |
| Indiferente | 3 | | |
| De acuerdo | 4 | Alto | 23 - 30 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | | |

Fuente. Elaboración propia

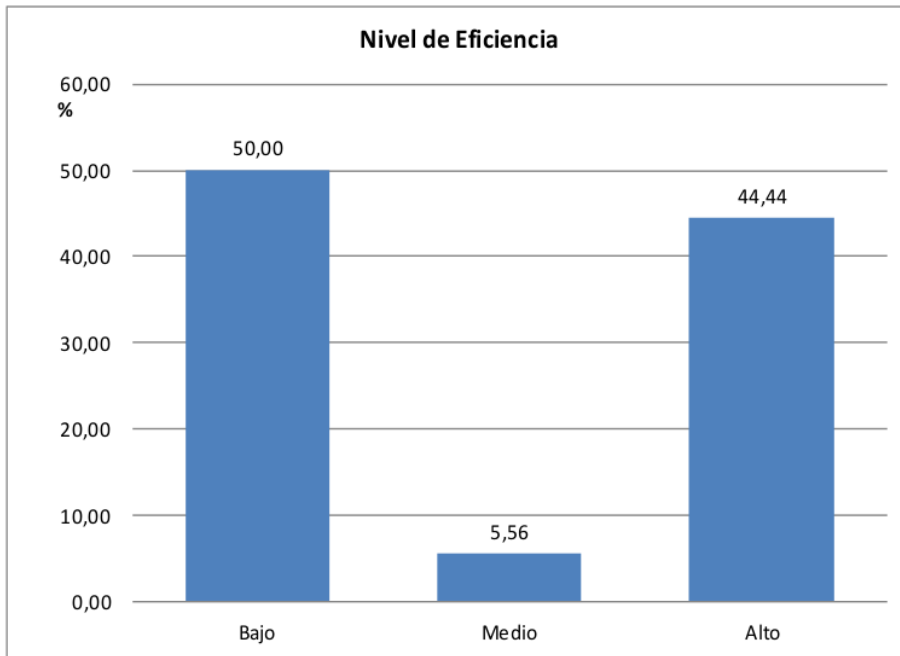
Tabla 48

Nivel de eficiencia en la empresa

| Nivel | Frecuencia | % |
|-------|------------|-------|
| Bajo | 18 | 50,00 |
| Medio | 2 | 5,56 |
| Alto | 16 | 44,44 |
| | 36 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

Figura 44
Nivel de eficiencia en la empresa



Fuente. Elaboración propia

Según con lo mostrado en la Tabla 48 y la Figura 44, el 44,44 % de los consultados considera que el ente empresarial tiene una alta horizontalidad de eficiencia, el 5,56 % considera que tiene un nivel medio, y el 50 % indica que tiene un nivel bajo. Esta apreciación se evidencia en las respuestas al cuestionario, donde una proporción similar de encuestados perciben que la empresa gestiona eficientemente y otra que no gestiona eficientemente. Situación que puede deberse a problemas de comunicación de metas, objetivos y logros.

Utilizando el baremo mostrado en la Tabla 47 y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó el nivel de eficiencia de la empresa.

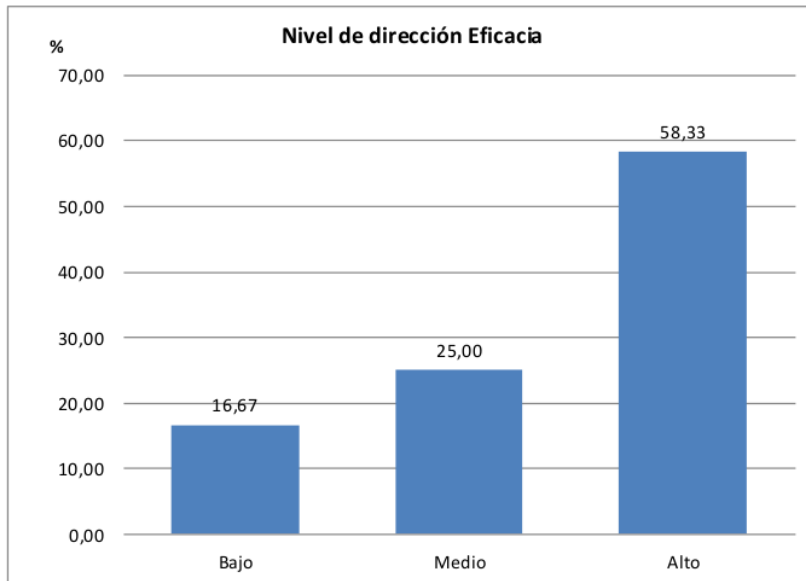
Tabla 49
Nivel de eficacia de la empresa

| Nivel | Frecuencia | % |
|-------|------------|--------|
| Bajo | 6 | 16,67 |
| Medio | 9 | 25,00 |
| Alto | 21 | 58,33 |
| | 36 | 100,00 |

Fuente. Elaboración propia

Figura 45

Nivel de eficacia en la empresa



Fuente: Elaboración propia

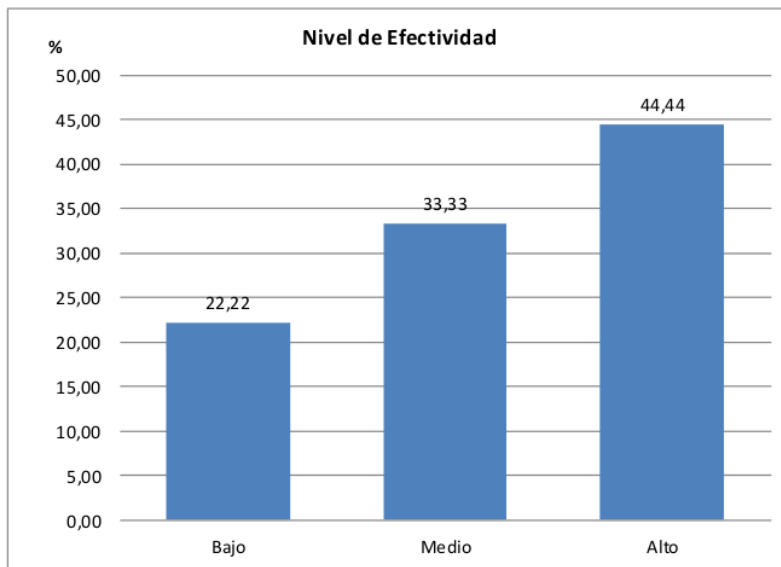
Según con lo mostrado en la Tabla 49 y la Figura 45, el 58,33 % de los consultados considera que la empresa tiene una alta horizontalidad de eficacia, el 25 % considera que tiene un nivel medio, y el 16,67 % indica que tiene un nivel bajo. Esta apreciación se evidencia en las respuestas al cuestionario, donde una proporción mayoritaria de los encuestados perciben que la empresa gestiona eficazmente y con calidad los proyectos y obras, a pesar de percibir problemas de organización y manejo eficiente de recursos, lógicamente ambos factores afectan significativamente la productividad.

Utilizando el baremo mostrado en la Tabla 47 y los resultados del cuestionario aplicado, se determinó la horizontalidad de efectividad del ente empresarial.

Tabla 50
Niveles de efectividad de la empresa

| Niveles | Frecuencia | % |
|---------|------------|-------|
| Bajo | 8 | 22,22 |
| Medio | 12 | 33,33 |
| Alto | 16 | 44,44 |
| | 36 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

Figura 46
Niveles de efectividad de la empresa


Fuente. Elaboración propia

Según con lo mostrado en la Tabla 50 y la Figura 46, el 44,44 % de los consultados considera que la empresa tiene una alta horizontalidad de efectividad, el 33,33 % considera que tiene un nivel medio, y el 22,22 % indica que tiene un nivel bajo. Esta apreciación se evidencia en las respuestas al cuestionario, donde una proporción mayoritaria de los encuestados perciben que la empresa gestiona eficazmente y con calidad los proyectos y obras, pero ineficientemente,

3.1.6. Resultados relación ¹ gestión estratégica y la productividad

Con relación al cuarto objetivo específico, establecer la relación entre la gestión estratégica y la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022, a continuación, se establece la relación entre ambas variables.

Tabla 51

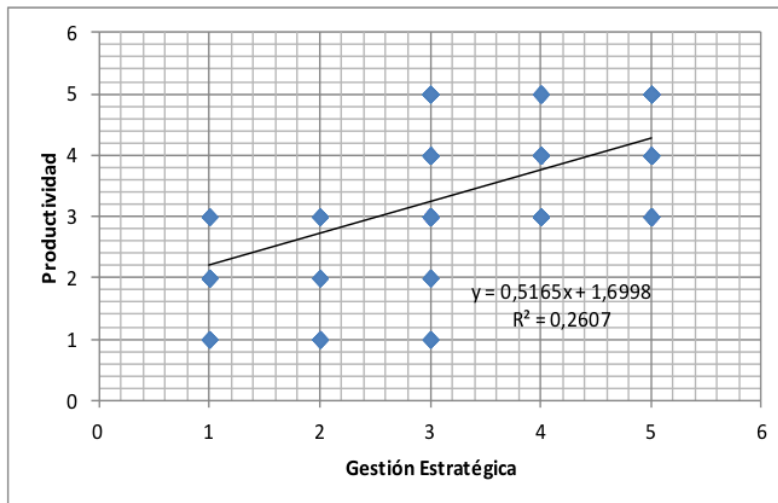
Correlación Rho Spearman gestión estratégica y productividad

| | | Gestión Estratégica | Productividad |
|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| Coeficiente de correlación | Gestión Estratégica | 1 | 0,950 |
| | Sig. | | 0,012 |
| | Productividad | 0,950 | 1 |
| | Sig. | 0,012 | |

Fuente. Elaboración propia

Figura 47

Dispersión gestión estratégica y productividad



Fuente. Elaboración propia

⁸ La Tabla 51 y la Figura 47, muestran la interrelación para ¹ la gestión estratégica y la productividad de un ente empresarial de la construcción, la cual es una relación positiva, significativa, alta, que indica que, a mayor gestión estratégica adecuada, mayor es la productividad de la empresa. Igualmente, una significancia 0.012 es más pequeña a 0.05, rechazando la hipótesis nula, confirmándose la hipótesis ¹ que Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad de una Empresa Constructora, ¹ Trujillo 2022.

Con relación al objetivo general, determinar como ⁸ la gestión estratégica influye en la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022.

Parte de los factores relevantes de la empresa constructora bajo estudio es su nivel de gestión estratégica, la cual se considera alto (Figura 17), y sus dimensiones, planificación (Figura 18), baja, Organización (Figura 19), alta, Dirección (Figura 20), alta, y Control (Figura 21), alta, todas sus dimensiones son factores que influyen directamente en la productividad, porque están relacionados con la planificación de objetivos y metas, organización de recursos, rendimiento, motivación, trabajo en equipo, medición de indicadores y control de la gestión; siendo estos factores indicadores de la productividad, como lo muestra la Tabla 1.

IV. RESULTADOS

Según Kaplan y Norton (2004) los mapas de estrategias permiten una visión de conjunto de los objetivos y acciones empresariales, con ellos es posible trazar de manera efectiva la estrategia empresarial de una organización, y facilita el control de alcance de propósitos y finalidades, así como el diagnóstico empresarial en caso de crisis en caso de crisis. En esta investigación para el dictamen situacional del ente empresarial, se aplicó un cuestionario para recolectar datos y diagnosticar la variable de gestión estratégica de un ente empresarial de la construcción, la aplicación del cuestionario permitió identificar los niveles de gestión estratégica de la empresa, al igual que los niveles de planeación de la estrategia, estrategia organizacional, orientación de la estrategia y manejo de la estrategia, y la ubicación de estas dimensiones en un mapa estratégico de acuerdo a las perspectivas. Al correlacionar los resultados de las encuestas con las perspectivas del mapa estratégico, se identificaron los objetivos con menor grado de cumplimiento y las estrategias para alcanzarlos.

Procedimiento similar de diagnóstico empleó Pico García (2021) en su trabajo de investigación, aplicando inicialmente un grupo de preguntas directas como técnicas de recojo de valores a **30 trabajadores de la Sociedad de Maestros Constructores Mesa de los Santos SAS**, y posteriormente alineó elementos de indicación y actuaciones con la perspectiva estratégica del rubro de la construcción del ente gubernamental de Santander, obteniendo inicialmente un diagnóstico y posteriormente un plan estratégico. Igualmente procedieron Sánchez et al (2021), quienes aplicaron inicialmente un cuestionario para conocer los elementos de transformación esenciales para crear estrategias a corto y mediano plazo, utilizándolo como diagnóstico, y luego alinearon estos factores con los propósitos de la planificación estratégica del ente empresarial bajo estudio, permitiéndoles plasmar en un mapa estratégico el direccionar del ente empresarial hacia un mañana que permita lograr la meta de la organización.

Todo esto permite evidenciar que la mejora de la gestión de la empresa se tiene que realizar a través de acciones planificadas, inclusive desde el diagnóstico.

Kaplan y Norton (2004) también indican que los mapas estratégicos son modelos de

gestión adaptables a empresas de acuerdo a sus características, permitiendo representar visualmente la totalidad de la estrategia de la organización, siendo esta individual de cada empresa, en el caso de la empresa bajo estudio en esta investigación, el modelo partió del análisis estratégico de la empresa y la identificación del modelo estratégico permitió desplegar las funcionalidades de planeación, organizacional, orientación y mando. En esta investigación el modelo diseñado para la empresa constructora indica que para mejorar la gestión estratégica e influir en la productividad de la empresa, se deben desarrollar estrategias orientadas a los puntos de vista de capacitación y desarrollo y procesamientos internos, alcanzando los objetivos estratégicos: consolidar la cultura organizacional enfocados en un ambiente sostenible y de calidad y asegurar la eficiencia, calidad y sostenibilidad de las operaciones, siguiendo las líneas estratégicas: consolidar la cultura organizacional, garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y motivador y optimizar los procesos constructivos implementando sistemas de calidad.

Modelos similares utilizaron Rojas y Cáceres (2021), quienes, en su análisis de sistemas de control de gestión, identificaron que las empresas primero reconocían el modelo estratégico de la empresa y luego, a partir de las perspectivas estratégicas se establecen las alternativas que fortalezcan su integralidad de las empresas de acuerdo a estos resultados.

Luego es importante tener un modelado ¹ de gestión estratégica que ayude a manejar eficientemente y anticipadamente el actuar ante elementos ¹ negativos para reducirlos, y beneficiarse de los elementos positivos que influyen en la productividad para mejorarla.

De acuerdo con Ramírez y Palomino (2021), el análisis de productividad identifica los procedimientos que muestran problemas o que necesitan mejoras, con el propósito de optimizar insumos oportunamente, incrementando la rentabilidad y productividad. La resultante del estudio estableció que la productividad de la empresa constructora es baja, de acuerdo al parecer de un amplio grupo de trabajadores, encontrándose debilidades en cada una de sus dimensiones. Eficiencia: los trabajadores no tienen las habilidades esenciales para ejecutar adecuadamente las tareas, los insumos asignados no son suficientes para realizar eficientemente las tareas y los trabajadores no emplean adecuadamente los recursos proporcionados por la empresa, n amplio grupo de los colaboradores perciben que no existe en la empresa trabajo en equipo y colaboración;

Eficacia: los trabajadores no se sienten comprometidos con la empresa, los trabajadores consideran que la empresa no le asigna tareas conforme a su rendimiento y perciben que no existe un nivel de coordinación adecuado, los trabajadores perciben que no participan en el logro de los propósitos del ente empresarial, indicando desmotivación que afecta la eficacia de las operaciones. Efectividad: la mayoría desconocen la gestión por procesos. Estas debilidades permitieron identificar deficiencias en los procesos de capacitación y comunicación empresariales, en el desarrollo de un adecuado ambiente laboral (perspectiva de capacitación y desarrollo), que a su vez afecta los procesos constructivos (perspectiva de procesos internos).

Situación similar encontró Minaya (2021) en su investigación, quien a través de la planificación estratégica y productividad identifica problemas de eficiencia, y eficiencia, ya que estas presentan una correlación directamente proporcional y positiva. Igualmente, identifico entre los elementos influyentes en la productividad está el estado anímico de los trabajadores (motivación), que afectan la ejecución humana; la disponibilidad de los insumos de construcción, equipos y las maquinas; el entrenamiento de los operarios de equipos y el factor organizacional, relacionado con las comunicaciones empresariales.

Luego, no solo los factores técnicos influyen en la productividad, también esta tiene proporción directa con los elementos de la organización y de recursos humanos. Esto implica situaciones como que el mando y deber individual y unidad organizativa necesitan establecerse con precisión, las interrelaciones entre las personas y el ambiente laboral debe ser los adecuados, evitan conflictos, falta de comunicación o motivación, esto también aumentará la productividad de las empresas.

Según Vega (2020), La Gestión Administrativa se relacionan con respecto a la percepción de la productividad en las organizaciones del rubro construcción de la ciudad de Trujillo, 2020; indicando que una buena Gestión Administrativa implica altos niveles de productividad, y a su vez dando una buena percepción de productividad ante los trabajadores. En esta investigación se determinó la existencia una interrelación positiva, significativamente alta, y frontal para la gestión estratégica y la productividad, que indica que, a mayor gestión estratégica adecuada, mayor es la productividad de la empresa. Situación similar encontró Sánchez (2021), quien determinó que, en la empresa bajo estudio, hay un nivel correlacional de muy alta significancia para las mudables gestión

empresarial y productividad laboral; los mismos resultados halló Asmat (2021), que existe una relación significativa para la plataforma de gerencia de calidad y la productividad; concluyéndose que la gestión de la calidad tiene una gran influencia en la productividad porque posibilita y facilita una gestión estratégica.

Luego, la gestión estratégica y su dimensiones planificación y dirección estratégica consignan los objetivos que orientan hacia la duración, sostenimiento y desarrollo de la empresa, estableciendo el enmarcado para los propósitos y directrices plasmados en la planificación estratégica, que a su vez apuntan hacia la productividad empresarial, en su dimensión organización permite determinar los recursos esenciales para lograr los propósitos, y su dimensión control permite la reorientación de las estrategias.

Uno de los factores relevantes de la empresa constructora bajo estudio es su nivel de gestión estratégica, la cual se considera alto (Figura 17), y sus dimensiones, planificación (Figura 18), baja, Organización (Figura 19), alta, Dirección (Figura 20), alta, y Control (Figura 21), alta, todas sus dimensiones son factores que influyen directamente en la productividad, porque están relacionados con la planificación de objetivos y metas, organización de recursos, rendimiento, motivación, trabajo en equipo, medición de indicadores y control de la gestión; siendo estos factores indicadores de la productividad, como lo muestra la Tabla 1.

V. CONCLUSIONES

El diagnóstico mediante un mapa estratégico del gestor de un ente empresarial de la construcción, Trujillo 2022; indicó que para influenciar en la productividad de una empresa constructora a través de la gestión estratégica se deben desarrollar modelos que permitan mejorar la productividad orientados a los puntos de vista capacitación y desarrollo y procedimientos profundos, alcanzando los objetivos estratégicos: consolidar la cultura organizacional enfocados en un ambiente sostenible y de calidad y asegurar la eficiencia, calidad y sostenibilidad de las operaciones, siguiendo las líneas estratégicas: consolidar la cultura organizacional, garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y motivador y optimizar los procesos constructivos implementando sistemas de calidad.

Los mapas estratégicos son modelos de gestión adaptables a empresas de acuerdo a sus características, permitiendo representar visualmente la totalidad de la estrategia de la organización, siendo esta individual de cada empresa. En el caso de la empresa bajo estudio en esta investigación, el modelo partió del análisis estratégico de la empresa y la identificación del modelo estratégico permitió el despliegue de las funcionalidades de planeación, ordenamiento, orientación y mando. La acción del modelo identificó que para mejorar la gestión estratégica e influir en la productividad de la empresa, se deben desarrollar estrategias orientadas a los puntos de vista capacitación y desarrollo y proceder profundo, alcanzando los objetivos estratégicos: consolidar la cultura organizacional enfocados en un ambiente sostenible y de calidad y asegurar la eficiencia, calidad y sostenibilidad de las operaciones, siguiendo las líneas estratégicas: consolidar la cultura organizacional, garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y motivador y optimizar los procesos constructivos implementando sistemas de calidad.

Se determinó que el 58,33 % de los colaboradores consultados perciben que el ente empresarial tiene un nivel alto de gestión estratégica, el 5,56 % considera que tiene un nivel medio, y el 36,11 % indica que tiene un nivel bajo.

Se determinó que el 38,89 % de los trabajadores consultados considera que el ente empresarial tiene una alta horizontalidad de productividad, el 5,56 % considera que tiene un nivel medio, y el 55,56 % indica que tiene un nivel bajo. Esta apreciación está asociada

a los elementos influyentes de forma negativa en la productividad y están asociados a sus dimensiones.

Se determinó que la interrelación para ¹ la gestión estratégica y la productividad de un ente empresarial de la construcción es una relación positiva, significativa, alta, que indica que, a mayor gestión estratégica adecuada, mayor es la productividad de la empresa. Igualmente, la significancia 0.012 es más pequeña ¹⁹ que 0.05, rechazándose la hipótesis nula, y confirmándose la hipótesis que existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la productividad de una Empresa Constructora, Trujillo 2022.

Se identificó que uno de los factores relevantes de la empresa constructora bajo estudio es su nivel de gestión estratégica, la cual se considera alto, y sus dimensiones, planificación baja, Organización, alta, Dirección, alta, y Control, alta, todas sus dimensiones son factores que influyen directamente en la productividad, porque están relacionados con la planificación de objetivos y metas, organización de recursos, rendimiento, motivación, trabajo en equipo, medición de indicadores y control de la gestión; siendo estos factores indicadores de la productividad.

VI. RECOMENDACIONES

Establecer los mapas estratégicos como modelos de gestión de la empresa, considerando que son adaptables a empresas de acuerdo a sus características, y permiten representar visualmente la totalidad de la estrategia de la empresa, para ello destinar presupuesto para su implementación y la capacitación del personal.

Realizar seguimiento continuo y por proyecto a los indicadores de la gestión estratégica, estableciendo en la empresa una unidad de planificación y control de gestión.

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, TRUJILLO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 6% |
| 2 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | hdl.handle.net Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|------|
| 9 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | repository.cesa.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | ri.conicet.gov.ar Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante | <1 % |
| 14 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | www.icafalsecomaq.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | Submitted to Universidad Nacional San Agustín Trabajo del estudiante | <1 % |
| 18 | prezi.com Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 20 | repository.lasalle.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante | <1 % |
| 24 | fpb.prasetiyamulya.ac.id Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | www.theibfr.com Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 31 | www.ararteko.net Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado