



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Dirección estratégica y clima organizacional en la empresa Santa Cruz del
distrito de Independencia, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Arturo Mercado Hermenegildo (ORCID: 0000-0002-8569-4309)

ASESOR:

Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Lima-Perú

2020

Dedicatoria

Dedicado a mi preciosa hija, sé que ha sido algo complicado estar algo distante cuando solo quieres algo de mi tiempo, yo lo anhelo tanto como tu mi amor, pero también deseo ser mejor persona y profesional para que veas en mi un gran modelo a seguir, mi esfuerzo para ti mi linda niña.

Agradecimiento

Un especial agradecimiento ante todo a Dios por permitirme estar vivo y darme la oportunidad de poder concluir una etapa más en mi vida, a mi familia y a las personas que cooperaron entendiendo los tiempos algo difíciles que se pasa cuando se quiere conseguir algo, agradecer a mi universidad y a mi asesor el Mg. Fernando Alexis Nolazco Labajos, por la gran enseñanza impartida y la gran guía y ayuda que me ha sabido brindar.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MERCADO HERMENEGILDO, ARTURO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SANTA CRUZ DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2019

Fecha: 18 de enero de 2020

Hora: 5:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sanchez Aguirre

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Edwin López Martínez

Firma: 

VOCAL: Mg. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... **APROBAR POR UNANIMIDAD**

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... **ADN**

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Arturo Mercado Hermenegildo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración y Negocios de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado, Dirección estratégica y Clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de independencia, 2019 presentada, en 78 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración y Negocios, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 31 de diciembre el 2019



Arturo Mercado Hermenegildo

DNI: 41310482

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	2
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización de variables	10
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimiento	14
2.6. Método de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	16
III. Resultados	17
3.1. Descripción de resultados	17
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Instrumentos	40
Anexo 3: Validez de instrumentos	43

Anexo 4: Matriz de datos Excel	58
Anexo 5: Autorización	60
Anexo 6: Otros	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable Dirección estratégica	11
Tabla 2. Operacionalización de variable Clima organizacional	12
Tabla 3. Validación de expertos	13
Tabla 4. Análisis de confiabilidad Dirección estratégica	14
Tabla 5. Análisis de confiabilidad Clima organizacional	14
Tabla 6. Correlación de Rho Spearman	15
Tabla 7. Análisis de Dirección estratégica	17
Tabla 8. Análisis Capacidad directiva	18
Tabla 9. Análisis Capacidad gerencial	19
Tabla 10. Análisis Liderazgo directivo	20
Tabla 11. Análisis Clima organizacional	21
Tabla 12. Análisis Ambiente físico	22
Tabla 13. Análisis Comportamiento organizacional	23
Tabla 14. Análisis Relaciones interpersonales	24
Tabla 15. Correlación de Spearman entre Dirección estratégica y Clima organizacional	25
Tabla 16. Correlación de Spearman entre Capacidad directiva y Clima organizacional	26
Tabla 17. Correlación de Spearman entre Capacidad gerencial y Clima organizacional	27
Tabla 18. Correlación de Spearman entre Liderazgo directivo y Clima organizacional	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Resultados Dirección estratégica	17
Figura 2. Resultados Capacidad Directiva	18
Figura 3. Resultados Capacidad gerencial	19
Figura 4. Resultados Liderazgo directivo	20
Figura 5. Resultados Clima organizacional	21
Figura 6. Resultados Ambiente físico	22
Figura 7. Resultados Comportamiento organizacional	23
Figura 8. Resultados Relaciones interpersonales	24

Resumen

El actual estudio titulado dirección estratégica y Clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019, aborda una realidad problemática inspirada en cómo se dirige la empresa desde el punto de vista estratégico y como los colaboradores se sienten dentro de la empresa en razón a la dirección que se plantea dentro de ella, de este modo nos planteamos como objetivo general determinar la vinculación entre las variables dirección estratégica y clima organizacional. El método del estudio usado es el hipotético deductivo, con un diseño correlacional, de enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es básico y el nivel del mismo es descriptivo, la muestra fue la totalidad de la población de la empresa, conformada por 55 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento para la recolección de datos se usó el cuestionario, los datos recogidos fueron analizados por medio Excel, tablas y el programa estadístico SPSS V25.

Producto de este estudio se halló una correlación positiva moderada de 0,613** entre la Dirección estratégica y el Clima organizacional, de igual manera se reconoce un vínculo entre el Clima dentro de la organización y las dimensiones Capacidad directiva con un coeficiente de correlación moderada de 0.511**, Capacidad gerencial con un coeficiente de correlación moderada de 0.530** y el Liderazgo directivo con una correlación moderada del 0.418**

Palabras clave: Capacidad directiva, liderazgo directivo, capacidad gerencial, Comportamiento organizacional, relaciones interpersonales.

Abstract

The current study entitled Strategic Management and Organizational Climate in the Santa Cruz Company of Independence District, 2019, this research addresses a problematic reality inspired by how the company is run from a strategic point of view and how employees feel within the company according to the way the direction arises within it, in this way we set as a general purpose to determine the link between the variables strategic direction and organizational climate. The research used an hypothetical deductive method, with a correlational design and a quantitative approach, in a basic type research, the level of the study is descriptive, the sample was the entire population of the company, consisting of 55 workers, The technique used was the survey and as a tool for data collection a questionnaire was used, the data collected were analyzed using the Excel program and the statistical program SPSS V25.

As a result of this study, a moderate positive correlation of 0.613 ** was found between the Strategic Directorate and the organizational Climate, in the same way a link between the organizational Climate and the dimensions of General management capacity is recognized with a moderate correlation coefficient of 0.511 *, in leadership capabilities we found a moderate correlation coefficient of 0.530 * and Management leadership the correlation was of 0.418 **

Keywords: General management capacity, leadership capabilities, organizational behavior, interpersonal relationships.

I. Introducción

La dirección estratégica nace en las vivencias dadas en el entorno empresarial, parte desde aquí que esta ha sido materia de estudio y profundización en su utilización en el campo de la administración gubernamental, así como también en la administración de empresas privadas desde los años ochenta, desde aquella época la dirección estratégica ha sido acondicionada a cada tipo de organización puesto que cada empresa tienen diferentes características y que cada cierto tiempo existen diferentes cambios en el entorno laboral tanto internacional, nacional y local, en el transcurso del amoldamiento de esta función se han dado nacimiento a diferentes técnicas, patrones e instrumentos que ha hecho de ella una función importante y poderosa para la consecución de objetivos organizacionales (Audivert, Ribera y Daza, 2016).

Por otra parte, actualmente no solo debería de mostrarse interés a temas que se refieren a las diferentes técnicas y posibilidades de atraer y el talento humano, sino que de igual forma debemos vigilar el impacto y la percepción que tengan los colaboradores del clima laboral dentro de la organización, como toman las experiencias dentro de la empresa y como el conjunto de todo ello los compromete con la misma, todo ello puede dañar los intentos por llegar a los objetivos planteados y el esfuerzo por edificar una cultura de compromiso (Troilo. 2017).

Por consiguiente, la dirección estratégica y el clima organizacional que percibe el personal pasan a ser aspectos importantes en el que hacer empresarial, por consiguiente, la forma como dirección guía la organización, las cualidades de las personas y las percepciones de los empleados que la conforman, son aspectos que influyen de manera rigurosa en la consecución de objetivos, así mismo son indicadores de aspectos adyacentes que apoyan o afectan a la organización.

Para enfatizar con mayor rigurosidad el tema de estudio se adoptaron artículos y tesis a nivel nacional e internacional, se consideró a Sumaran (2018), realizó una investigación que tuvo como finalidad, precisar el vínculo entre la dirección estratégica y el talento humano, la metodológicamente el estudio fue no experimental, correlacional de enfoque cuantitativo, se empleó la encuesta y se valieron cuestionarios para recolectar datos, la parte representativa de la población estuvo compuesta por 72 trabajadores. Producto del trabajo se obtuvo un valor $r=0,425$ [$p < 0.000$], hallando con ello una

conexión moderada y positiva entre las variables en estudio, por lo tanto, se encontró un vínculo significativo entre la dirección y el talento humano, así mismo Mendoza (2018), en su estudio tuvo como propósito evidenciar la influencia de la dirección estratégica sobre los responsables de la gerencia, la metodología empleada fue explicativa, descriptiva y correlacional, la encuesta fue la técnica escogida por el investigador, así mismo se valió de cuestionarios para recoger datos, la porción de la población que conformó la muestra fueron de 100 personas, en consecuencia se halló que casi un 84 por ciento de la muestra reconoce que la dirección estratégica influye en mayor nivel sobre el ámbito gerencial, de aquí que se aconseja a los responsables de la institución crear las oportunidades para llevar a cabo una dirección estratégica en la institución.

Asimismo, Silva, Macías y Santamaría (2017) tuvo como propósito estudiar la dirección estratégica en función de mejorar el proceso de la administración, de igual forma busco dar soluciones para que la organización pueda desarrollarse mediante una adecuada gestión administrativa, en este sentido la finalidad fue examinar el modelo de direccionamiento estratégico para Conlac-T, la metodología se basó en una investigación descriptiva, en un sentido mixto, de manera que se recogió información cualitativamente con la técnica de la observación, y cuantitativa con la técnica de encuestas, la muestra fue de 55 empleados pertenecientes a la empresa, fruto del estudio se obtuvieron datos de parte de los empleados que favorecen medidas correctivas con respecto a los procesos administrativos, se aconsejó seguir explorando para hallar datos que permitan la implementación, así mismo Bernardo, Neira, Portillo, Hernández y Fábregas (2017) elaboraron un artículo científico que describía el mecanismo de cómo en las empresas conformadas por familiares, pueden tener presente y utilizar para su efectividad a la dirección estratégica, esta exploración tuvo como propósito analizar el nivel de consecución de objetivos en relación a una dirección dentro del rubro comercial, metodológicamente el estudio fue no experimental, con un modelo descriptivo, la técnica aplicada por el investigador fue la observación y el instrumento fue fichas de observación, el entorno del estudio fue empresas familiares del sector de servicios en los rubros comercio, entregas y ciencia de Barranquilla, sobre la dimensión de la dirección estratégica llamada análisis estratégico, se hallaron resultados que indican que los responsables de la empresa señalan que casi siempre se hace un análisis estratégico en las empresas familiares, se establece un diagnóstico mediante el análisis externo e interno de modo que esto cimienta la consecución de resultados destacados, de igual forma Burbano (2017) en su artículo

científico, estudio como en el avance de las empresas era vital la aplicación de la dirección estratégica, y examinar las características que en ella se podía presentar, el tipo de investigación fue de ensayo argumentativo, empleando una técnica de análisis documental recurriendo a un instrumento de análisis de contenido, el entorno del estudio fue enfocado en el ámbito empresarial de manera general, se encuentra como resultado significativo la dimensión de la dirección estratégica llamada análisis estratégico, se dice que mediante esta es posible determinar la fragilidad y la fuerza de la empresa, si mismo determinar los aspectos oportunos y advertir aspectos de peligro que el ambiente de la organización, de esta manera se tendrá una evaluación y diagnóstico de la situación para la dirección.

De igual manera Espinoza (2018) realizó una investigación que tuvo como finalidad general definir como clima empresarial se vinculaba con el desempeño de los empleados, en el estudio no se manipularon las variables, y tuvo un nivel de enfoque cuantitativo, la técnica empleada fue la encuesta, instrumento cuestionario, la porción de la población tomada como muestra fue de 105 trabajadores, los frutos del trabajo señalan una vinculación directa entre las dos principales variables en estudio, por lo tanto se concluye que existe relación natural entre las variables, de igual forma Vargas (2019) exploró sobre la variable del clima en las organizaciones, este estudio se desarrolló en la ciudad de Arequipa, tuvo como propósito examinar la vinculación que se halla entre el Clima de la Organización y las motivaciones del personal del área administrativa, la investigación tuvo un nivel en describir y vincular las variables, se enfocó en lo cuantitativo, y se ubicó en lo transversal, se escogió la encuesta como técnica y para recolectar datos se usaron los cuestionarios, la porción de la población fue de 65 trabajadores administrativos, la dimensión de autorrealización, contenida en el clima organizacional, expresada mediante la señal autonomía se obtuvo como resultado un 43.1% lo que significa que esta medida en de un nivel mediano, la medida del indicador organización día como resultado un 47.7 % lo que nos indica que es bueno el nivel de organización, el resultado en el indicador llamado presión arrojó índices más altos llegando a un 55.4% dándonos a entender que este nivel es percibido de mayor manera en la organización, también se pudo contemplar la vinculación alta entre las variables en estudio, por consiguiente, la caída en el clima hará disminuir la motivación, se sugiere crear lugares que posibiliten intercambio e interacciones entre el personal de la organización.

Por otra parte, Vílchez (2019) en su investigación, tuvo como finalidad definir la vinculación el clima empresarial y la motivación que existía en los empleados desde el punto de vista intrínseco, esta investigación tuvo un diseño no experimental y correlacional, la misma fue cuantitativa y tuvo un corte transversal, se usó la encuesta y para recopilar datos se utilizaron cuestionarios, la porción de la población tomada como muestra fueron de 44 trabajadores, fruto del estudio fue que 29,5% de los empleados valoraron que si existe muchos aspectos por mejorar con respecto al clima, mientras que el 70,5% de los empleados valoro que existe un clima organizacional saludable, se sugiere a los responsables de área realizar un procesos de comunicación y analizar los resultados, de este modo se podrá involucrar a todos los empleados en la propuesta de mejora de resultados.

Por otra parte Sotelo y Figueroa (2017) en su artículo científico puso esfuerzos en buscar argumentación sobre el ambiente en las organizaciones y como este se vinculaba con el servicio de calidad, el estudio fue de diseño, con un nivel descriptivo correlacional, mientras que su enfoque fue cuantitativo, como sistema se usó la encuesta y para reunir los datos se usaron cuestionarios, se tuvo una muestra aleatoria representativa la porción de población, estuvo compuesta por 28 profesores y 24 trabajadores administrativos, se concluyó que hay un alto grado de vinculación entre el ambiente de la organización y el servicio de calidad, fruto del estudio se puede discernir que a mayor nivel de clima organizacional habrá mayor nivel de servicios de calidad, por tal motivo es recomendable efectuar constantes mediciones de estos indicadores, a fin de hacer los ajustes correspondientes, así mismo Cruz, Souza, Nascimento y Souza, (2017). En su artículo científico, tuvo como finalidad de evaluar como los elementos del clima organizacional se vinculan con los niveles de estrés en los trabajadores del centro universitario Paríba (UEPB), el estudio de tipo ex post-facto, esto nos refiere que son estudios de hechos que ya se han producido, el corte de tiempo es determinado, por tal motivo fue transversal, para la recopilación de datos se usó la encuesta, y el investigador se apoyó en los cuestionarios como herramientas para recabar información, la porción del universo de estudio tomada como muestra fue de 205 empleados administrativos del centro universitario, se destacó como los encuestados perciben positivamente el clima organizacional, obteniendo como resultado más elevado (3,87, de = ,70), con 63 trabajadores (30,7%) quienes se sienten complacidos con las relaciones dadas en su centro de trabajo con los demás colaboradores,

se sugiere mejorar el factor recompensa ya que se obtuvo un menor promedio en las evaluaciones con respecto a esta dimensión.

Taylor (citado en Chiavenato, 2006), centralizó en la teoría científica de la administración, el énfasis en analizar los factores que disminuían la eficiencia en los trabajadores, observo el ambiente físico y de acuerdo a ello propuso el mejoramiento de este y razón de mejores condiciones de trabajo, tales como mejor iluminación, ventilación, ruido, y confort para el empleado, Esta teoría será aplicada, buscando la manera de que todos los responsables de la empresa formen una cultura del mejoramiento del ambiente físico del trabajador a fin de aumentar su eficiencia en la empresa.

Fayol (citado en Chiavenato, 2006), enfatizó en la teoría clásica un enfoque desde la dirección hasta la realización del trabajo, analizando el trabajo y los procedimientos de arriba hacia abajo, esta teoría hizo énfasis en la estructura de las empresas, para indicar luego quien y como se hacía la tarea, a quien reportaba y en qué punto se tomaban las decisiones, Esta teoría será aplicada, buscando la manera de que todos los colaboradores de la empresa formemos una organización no dejando de lado la estructura organizacional que es el esqueleto que soporta a la empresa, y que ordena quien, y como se hacen las tareas para el logro un solo objetivo, de esta misma manera nos ayuda a ordenar las jerárquica y elegir las mejores soluciones para una buena toma de decisiones.

Vygostsky (citado en Martínez, 1999) señala es la teoría socio cultural, las personas desde la infancia aprenden en relación a dos ámbitos sociales, y que uno es primero que el otro, se indica que los seres humanos aprendemos primero de nuestro entorno social, para luego aprender de las interacciones con otras personas, Esta teoría será aplicada, buscando la manera de entender y proponer mejores condiciones en el ámbito social dentro de la empresa, ya que esta teoría apoya que este factor ofrecen las mejores condiciones para las personas en las organizaciones en las cuales se desenvuelven.

La dirección estratégica es la función que facilita el mapeo del rumbo de la organización, esta nos da un horizonte de hacia dónde debemos moveros, la dirección estratégica busca y encuentra las tareas necesarias para que las empresas y las personas apunten su guía en el mismo sentido, esta función requiere que los responsables de dirigir estén constantemente alimentados con herramientas y recursos para afrontar los cambios constantes del ambiente en que se manejan las empresas. Esta labor nos ayuda a no perder

el enfoque sobre el camino trazado, nos da una visión clara de a dónde estamos y a donde nos estamos dirigiendo. Asimismo sobre la dirección estratégica se indica que es la destreza con la que cuentan los responsables de las empresas, esta condición les permite dirigir y liderar las organizaciones y quienes en ellas trabajan, esta función tiene que estar constantemente alineada con los objetivos de la empresa y procura nunca perder de vista la efectividad y la eficacia en el trabajo, por lo tanto nos permite tener personas capaces que se encarguen de la dirección de la empresa, guiando las actividades y las personas (Camacho, 2012; Dellepiani, 2015)

Pasando a la conceptualización del clima organizacional, se indica que este alude a las condiciones y peculiaridades del entorno donde se manejan los colaboradores, estos entornos tienen diferentes características y todas estas son observadas y advertidas por los colaboradores que a su vez manifiestan sus comportamientos en razón de lo percibido, por tal motivo nos ayuda a determinar cuáles son las particularidades concernientes al ambiente laboral de nuestra organización y como estas son percibidas por los colaboradores (Goncalves, 2017). Por otra parte se menciona acerca del clima organizacional que es un rasgo del entorno organizacional que es descrito por los colaboradores, en este sentido cada persona interioriza un concepto de lo que percibe, estos pensamientos originados por los elementos de la empresa son notados por las personas que dan lugar a nuevos hábitos, conductas y comportamientos, de aquí que nos ayuda a saber que piensan los empleados de nuestra organización y que comportamientos están adoptando en razón de ello (Hospinal, 2013).

Después de haber explicado los conceptos de nuestras variables en estudio y gracias a la información obtenida de ellas, pasaremos a conceptualizar cada una de las características o cualidades que en ellas se presentan, estas dimensiones que servirán como unidades de medidas, con respecto a la dirección estratégica de ella se desprenden dimensiones que tienen las siguientes definiciones:

Capacidad directiva, que se refiere a las competencias con que cuentan los responsables de las empresas, en razón de la organización hábil de todos los recursos disponibles, asignados a la ocupación principal del negocio, esto también refiere a la organización de los procesos de trabajo necesarios y a los colaboradores requeridos e idóneos para la ejecución de las actividades, esta función nos colabora en el sentido de tener directivos capaces de organizar con eficiencia los recursos disponibles, los procesos y

el capital humano necesario para el cumplimiento de las actividades requeridas (Silva, 2014). Por otra parte se menciona que la capacidad gerencial nos indica que es la combinación equilibrada de conocimiento, talento y temperamento que ayudan a los responsables a influenciar en los colaboradores sin tener que usar medios obligatorios para que cumplan los objetivos trazados, obteniendo además de ello eficiencia en el trabajo, ella nos ayuda a lograr los objetivos organizacionales en razón de influir en las personas para la consecución de las metas trazadas (Mintzberg, 2017). En cambio el liderazgo directivo nos refiere a la habilidad del líder en inducir a los colaboradores a desarrollarse en razón de sus competencias y talentos para provecho de ellos y de la empresa, este liderazgo radica en procurar el crecimiento de los trabajadores, sacando de ellos sus mejores aptitudes, otro aspecto importante es el apoyo constante y el escuchar las iniciativas que puedan proponer los trabajadores, esto nos contribuye a desarrollar el conjunto de capacidades de las personas, aprovechando la predisposición innata (talento) y la destreza de las personas (habilidad) para realizar determinadas actividades dentro de la empresa, esto para beneficio de los trabajadores y de la organización (Puig, 2014).

Con respecto al clima organizacional, podemos observar gracias a los conceptos las siguientes características:

Sobre el ambiente físico, este nos refiere a la percepción del aspecto tangible de la organización, y como las condiciones del ambiente físico son notados y conceptualizados en el pensar y sentir de los empleados, este aspecto refiere también a la percepción de los trabajadores con respecto al método o manera de la dirección para guiarlos en el que hacer común de las actividades del negocio. Podríamos referir también que es el modo de pensar que es adoptado por la persona respecto a las condiciones del espacio de trabajo y el modo en que se le dirige dentro de la organización, la observación de esta función nos ayuda a identificar que parte vinculada al ambiente de la organización está causando efectos en el personal, si es el estilo de dirección o el entorno físico, alguno de los que puedan estar generando ciertas respuestas en el comportamiento de los colaboradores (Litwin y Stringer, citato por Brunet, 2011). Por otra parte, el comportamiento organizacional nos refiere a la percepción en el aspecto emocional de los trabajadores de la organización, frente a la libertad y posición otorgada por la empresa en lo que respecta a resolver o disponer con independencia temas vinculados con el quehacer diario de la ocupación, esto nos lleva a decir que es el sentir frente al alcance de decisión independiente que la organización les

otorgo dentro de ella, así mismo nos asiste en razón de saber cuáles son los sentimientos de los empleados mientras trabajan dentro de empresa y como el sentir de estos desencadena en sus comportamientos y en los aspectos que impactan en su productividad, motivación, tensiones y expectativas de los colaboradores. (Gaspar, 2011). Asimismo, las relaciones interpersonales que nos refieren a las percepciones que tienen los trabajadores con respecto al modo en cómo coexisten con todos los trabajadores de la organización, es la apreciación personal que tiene el trabajador acerca de los vínculos sociales, esta característica nos colabora en el sentido de saber si la comunicación y el compañerismo entre los colaboradores de la empresa es la ideal, por otra parte nos da evidencia de cómo se manejan los conflictos interpersonales (Gaspar, 2011).

La justificación teórica se basa fundamenta en doctrinas relacionadas con las variables en estudio, tales como la teoría planteada por Taylor, que hace énfasis en el acrecentar las mejoras en los espacios donde se desempeña el trabajador a fin de aumentar su eficiencia en la empresa; por otra parte la teoría planteada por Fayol, hace énfasis en la estructura de la organización como esqueleto fundamental para alinear las tareas y funciones hacia la consecución de los objetivos y teoría psicológica socio cultural de Vygostsky, quien nos proporciona el entendimiento con respecto al ámbito social del trabajador y como este aprende de ellas, el conjunto de estos conocimientos respaldan y guardan correlación el presente estudio y problema abordado.

La justificación práctica se apoya en que la realización de esta investigación podrá aportar mayores indicios de las características que influyen en el tratamiento de la dirección y clima en la organización, en razón de que contribuirá con aportes para que las empresas planifiquen o ajusten sus planes que les impiden el llegar a sus objetivos, por otra parte colaborara a dilucidar los argumentos por las cuales existen deficiencias en la dirección estratégica, así como también cuales son las razones de las percepciones de los empleados dentro de la organización.

En referencia a la justificación metodológica, la investigación no manipula variables deliberadamente por lo tanto es no experimental, tiene un nivel descriptivo correlacional, de tal forma que por el tipo de metodología que se presenta, ayudará a describir cada variable así mismo a determinar los vínculos que existieran entre ellas, con el propósito de dar una solución a la realidad problemática que se presenta, el fruto de esta

investigación permitirá dar alternativas de solución en razón de la exploración de las variables en estudio.

Como problema general se planteó lo siguiente: ¿Cómo se vincula la dirección estratégica y el clima Organizacional dentro de la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019? Así mismo el objetivo general consiste en determinar la vinculación entre la dirección estratégica y el clima dentro de la organización Santa Cruz.

Siguiendo con el esquema trazado se plantearon 4 objetivos específicos a fin de seguir determinando vínculos existentes, como objetivo específico 1 se buscó hallar un vínculo entre la capacidad directiva y el clima organizacional, como segundo objetivo específico, se pasó a indagar la existencia de un vínculo entre la capacidad gerencial y el clima dentro de la organización y como tercer objetivo específico se pasó a explorar la existencia de un nexo entre el liderazgo directivo y el clima dentro de la organización.

Se dedujeron 4 hipótesis, como hipótesis general menciono la existencia de un vínculo entre la dirección estratégica y el clima dentro de la organización, como hipótesis específica 1, se indicó que existe relación entre la capacidad directiva y el clima dentro de la organización, como segunda hipótesis específica, se aludió que existe vínculo entre la capacidad gerencial y el clima dentro de la organización y como tercera hipótesis específica se mencionó que existe vinculación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación es básica, esta investigación tiene como propósito esencial la exploración de los conocimientos de la realidad problemática elegida, esto a fin de servir de base para futuras investigaciones que brinden utilidad a nuestra sociedad, esta exploración te da amplitud acerca del entendimiento teórico por tal motivo se podría afirmar que da herramientas para los próximos estudios que pretendan darle frente y solución algún problema planteado (Chávez, 2015).

El enfoque del estudio es cuantitativo, pues se va utilizar la recolección de datos a través la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizara un cuestionario, por otro lado el diseño de la exploración será no-experimental, ya que no se manipularan deliberadamente ninguna de las variables, solo se examinó en su ambiente natural, de tipo descriptivo-correlacional, porque describe cada variable y determina un vínculo entre las variables en estudio (Hernández; Fernández y Baptista, 2010). Así mismo el estudio será clasificado como una investigación transversal, por estar enfocado a un tiempo determinado (Shuttleworth, 2010).

Método empleado para el estudio es el método hipotético deductivo el cual consiste en construir hipótesis alternativas, esto a fin de hacer intentos por plantear determinados fenómenos de la problemática propuesta, el supuesto que hemos construido nos sirve de base para afirmar o negar lo que se quiere demostrar (Hernández, 2008)

2.2 Operacionalización de las variables

La conceptualización de este término yace en las propiedades de la variable que puede sufrir diferentes cambios y con ello modificar sus valores, otra propiedad que posee y que la caracteriza es la susceptibilidad que tiene para ser estudiada y medida (Grau, 2004). Asimismo esta es utilizada para construir la simbolización de conceptos (Campistrous y Rizo, S/f). Mientras la variable guarde la propiedad de tomar diferentes valores, esta podrá seguir conservando ese nombre, no obstante, cuando esta variable adopte un valor único se llamará constante (Cerezal y Fiallo 2004).

Las dimensiones, son la consecuencia de un análisis minucioso de los conceptos de las variables, parte de aquí una descomposición que se tiene como característica, mostrar las cualidades de las concepciones de las variables (Martínez, 2004).

El presente estudio tiene como variables a la Dirección estratégica y el Clima Organizacional.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Dirección estratégica

dimensiones	indicadores	ítems	escalas	niveles y rangos		
CAPACIDAD DIRECTIVA	Organización	<ul style="list-style-type: none"> La organización de los recursos, actividades y personal, ayudan a la consecución de los objetivos empresariales 				
		<ul style="list-style-type: none"> La organización de los recursos, actividades y personal, satisfacen las expectativas de los empleados 				
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> La ejecución de las tareas programadas son realizadas de acuerdo a una planificación determinada 				
		<ul style="list-style-type: none"> Gracias a la ejecución de las tareas programadas se logran alcanzar los propósitos propuestos 				
CAPACIDAD GERENCIAL	Control	<ul style="list-style-type: none"> El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, permiten gestionar eficientemente la empresa 	1 Totalmente de acuerdo	Bajo	Regular	Alto
		<ul style="list-style-type: none"> El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, están contempladas dentro del plan de la empresa 	2 De acuerdo	16-37	38-59	60-80
	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> El temperamento y el carácter de los jefes de área fomentan la consecución de las metas. 	3 Indiferente	4-9	10-15	16-20
		<ul style="list-style-type: none"> El logro de las metas deseadas, es gracias al que hacer juicioso y prudente de los responsables de cada área 	4 En desacuerdo	4-9	10-15	16-20
		<ul style="list-style-type: none"> La consecución de los objetivos de la empresa, están garantizados gracias al procedimiento de planificación que hizo la gerencia 	5 Totalmente en desacuerdo	8-18	19-29	30-40
LIDERAZGO DIRECTIVO	Logro de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> El cumplimiento de los objetivos de la empresa, es producto de la entrega y el ahínco de la dirección 				
		<ul style="list-style-type: none"> El liderazgo directivo que practican los responsables de área, se hace notar en el trabajo en equipo 				
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> El trabajo en equipo que se realiza en la empresa, hace viable que se alcancen los objetivos de la organización 				
		<ul style="list-style-type: none"> El trabajo en equipo le posibilita a tener un clima laboral apropiado 				
Toma de decisiones		<ul style="list-style-type: none"> La toma de decisiones posibilita que se alcancen los objetivos organizacionales 				
		<ul style="list-style-type: none"> La toma de decisiones respeta los métodos y procedimientos de la empresa 				
		<ul style="list-style-type: none"> La toma de decisiones es resultado de una observación juiciosa y evaluación hecha por el conjunto de responsables de la empresa. 				

Fuente: *Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación.*

Tabla 2

Operacionalización de variable Clima organizacional

dimensiones	indicadores	ítems	escalas	niveles y rangos		
AMBIENTE FISICO	Tamaño	<ul style="list-style-type: none"> El tamaño del espacio de trabajo permite desenvolverse apropiadamente para sus funciones 				
	Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> El estilo de dirección que se da en la organización fomenta un ambiente adecuado El estilo de dirección es eficiente para que los empleados desarrollen sus actividades diarias 				
	Estructura formal	<ul style="list-style-type: none"> La estructura del organigrama permite tener una mejor interacción con las demás áreas de la empresa La estructura de la empresa (organigrama) faculta a los empleados a decidir dentro de su puesto de trabajo 	1 Totalmente de acuerdo	Bajo	Regular	Alto
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Dentro de la organización se exige una productividad bastante alta 	2 De acuerdo	16-37	38-59	60-80
	Tensiones y estrés	<ul style="list-style-type: none"> Frecuentemente se siente tensión y estrés dentro de la organización 	3 Indiferente	5-11	12-18	19-25
	Actitudes y aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> Las aptitudes y actitudes ayudan a los empleados a desarrollarse en su trabajo 	4 En desacuerdo	5-11	12-18	19-25
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> La organización motiva a los empleados para hacer sus funciones cada día mejor 	5 Totalmente en desacuerdo	6-14	15-23	24-30
	Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> Las expectativas y aspiraciones se ven alcanzables de acuerdo a las políticas mostradas por la organización 				
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Los canales de comunicación entre los colaboradores de la empresa son suficientes El personal comunica libremente sus ideas Existe un compañerismo adecuado dentro de la organización 				
	Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"> Existen relaciones interpersonales apropiadas entre los compañeros de trabajo 				
	Conflictos interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> La organización promueve las buenas relaciones interpersonales y anima a la comunicación constante Las relaciones entre empleados y jefes es la adecuada 				

Fuente: *Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación.*

2.3 Población, muestra y muestreo.

El escenario de estudio, es la empresa de transportes y servicios llamada transportes Santa Cruz SA. Nos enfocaremos en el área administrativa, donde existe una población es de 55 empleados, la muestra será la totalidad de los empleados de la población, se utilizó como técnica el cuestionario y como instrumento se empleó el cuestionario de encuesta.

La población es el total de personas contenidas en el ámbito de estudio, de los cuales el investigador tienen el interés de saber y extraer cierto tipo de información, también se señala que la muestra es la porción representativa de la población y que se calcula cuando la población es demasiado amplia (Pimienta, 2010). La investigación tiene un muestreo no probabilístico y una muestra donde se trabaja con el total de la población (López, 1998).

2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Con referencia a las técnicas de investigación se puede referir que estas son las distintas maneras en que el investigador puede recopilar información que es de su interés, por tal motivo se utilizara como técnica la encuesta (Finol y Nava, 1993).

Con respecto a los instrumentos estos son las herramientas con los cuales se ejecuta una técnica, estos consisten en un grupo de preguntas referentes a las variables en estudio (Hernández, 2008). Una vez compilada toda la información se procederá al análisis y evaluación de los datos con el programa SPSS, Excel.

Tabla 3

Validación de expertos.

Nro.	Nombre del experto	Cargo/ocupación	Grado	Criterio de evaluación
1	Mg. Fernando Nolazco Labajos	Docente	Metodólogo	Aplicable
2	Dr. Carlos Castagnola Sánchez	Docente	Temático	Aplicable
3	Mg. Gustavo Zarate Ruiz	Docente	Temático	Aplicable

Análisis de confiabilidad

La comprobó la confiabilidad de los cuestionarios mediante el análisis estadístico de fiabilidad.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad dirección estratégica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	16

En la prueba piloto realizada, el valor del alfa de Cronbach arrojó el valor de **0.948** lo cual se considera aceptable, con este resultado pasamos a señalar que el instrumento es confiable para realizar el estudio.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	16

En la prueba piloto ejecutada, dio un valor en alfa de Cronbach es de **0.961** el cual se considera aceptable, por tal motivo se pasa a indicar que el instrumento es confiable para el presente trabajo.

2.5 Procedimiento.

Luego de culminado con el planteamiento de las teorías, conceptos y metodologías, pasaremos a describir la secuencia y plan de trabajo a realizar, este comprende de los pasos a seguir para la aplicación de la metodología elegida para el estudio.

A fin de aplicar los instrumentos se solicitó permiso ante la empresa de Transportes y servicios Santa Cruz. SA. Se coordinó fecha de visita, y el permiso fue otorgado por el gerente general. Se les explico a los trabajadores de la empresa sobre el estudio a realizar, cuál era la finalidad, cuanto tiempo tomaría y cuáles eran las instrucciones para el llenado del cuestionario, los empleados accedieron a participar en la recolección de datos. Al concluir la encuesta se hace la clasificación y el ordenamiento de datos, para que de esta

forma sea más fácil procesarla, se concilia la información a fin de enlazar los datos de las variables en estudio, seguidamente se procesa la información con el uso de SPSS 25.

La información obtenida se trata mediante Excel, esta es tabulada a fin de elaborar los cuadros que reflejan los valores hallados, se analiza la información obtenida para su posterior interpretación de resultados, estos resultados son reflejados mediante tablas comentadas, seguidamente se procede hacer el contraste con las hipótesis planteadas, aceptando o rechazando los supuestos, finalmente se redactan las conclusiones y recomendaciones.

2.6 Método de análisis de datos.

La informática apoya en gran manera al ámbito de la investigación, volviéndose una función valiosa e importante, ya que, frente al problema del investigador en tratar grandes cantidades de datos para analizar, es más complicado el manejo de ella, en este sentido los cálculos que hacen los programas informáticos son de gran ayuda para el estudio (Buendía, Colas y Hernández, 1997). El SPSS es una de las herramientas más utilizadas para investigaciones cuantitativas, se aplica constantemente al campo de estudio de las ciencias sociales (Bisquerra, 1989). Por todo lo expuesto y guardando concordancia con los objetivos de la investigación, se usará para el análisis de datos el programa informático de análisis de datos SPSS.

Tabla 6

Correlación de Rho Spearman.

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra, R. (1989). *Metodología de la investigación Educativa.*

2.7 Aspectos éticos

Se presente el siguiente trabajo respetando la autoría de todos los investigadores y fuentes, cada una de las ideas que contribuyeron al constructo de este estudio, están debidamente citadas, así mismo se respetan y se cumplen todas las normas dadas por la Universidad Cesar Vallejo, a fin de entregar un trabajo limpio y con responsabilidad.

III. Resultados.

3.1 Descripción de los resultados

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, respecto a la aplicación de nuestro instrumento, se pasa a presentar los resultados:

Tabla 7

Análisis dirección estratégica

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	15	27,3
Moderado	15	27,3
Alto	25	45,5
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la empresa Santa cruz, 2019

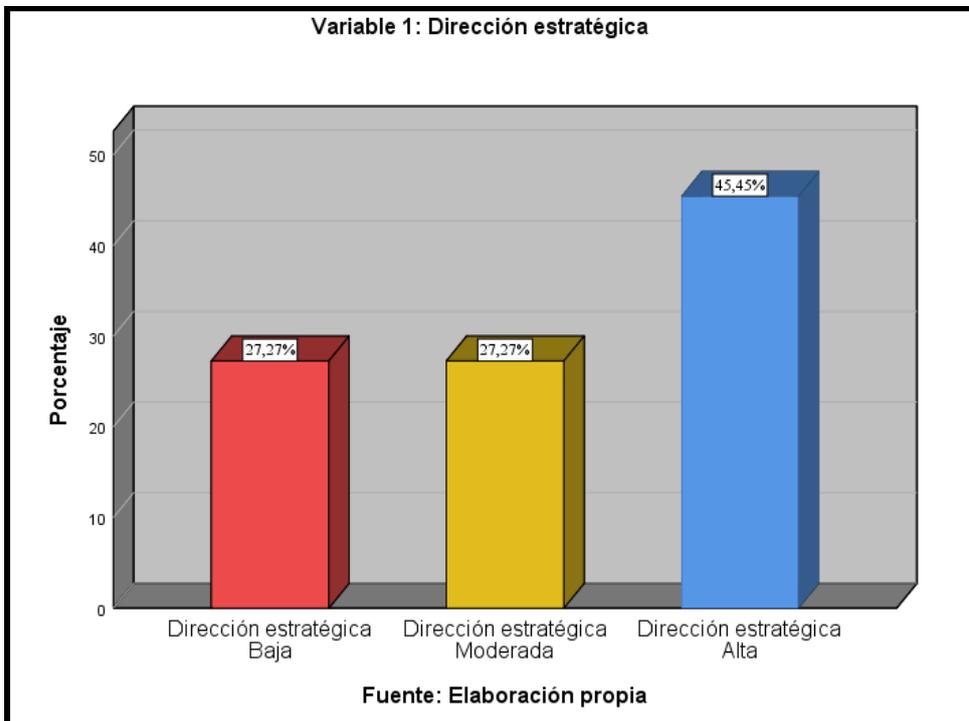


Figura 1. Resultados Dirección estratégica.

Interpretación:

Según el análisis ejecutado a través de las encuestas efectuadas al personal de la empresa en estudio, se evidencia que un 27.27 % tiene una percepción baja de la dirección estratégica, de igual forma existe un nivel moderado de percepción del 27.27%, y un 45.45 % tiene una percepción alta en el nivel de la dirección estratégica.

Tabla 8

Análisis capacidad directiva

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	10	18,2
Moderado	10	18,2
Alto	35	63,6
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la empresa Santa cruz, 2019

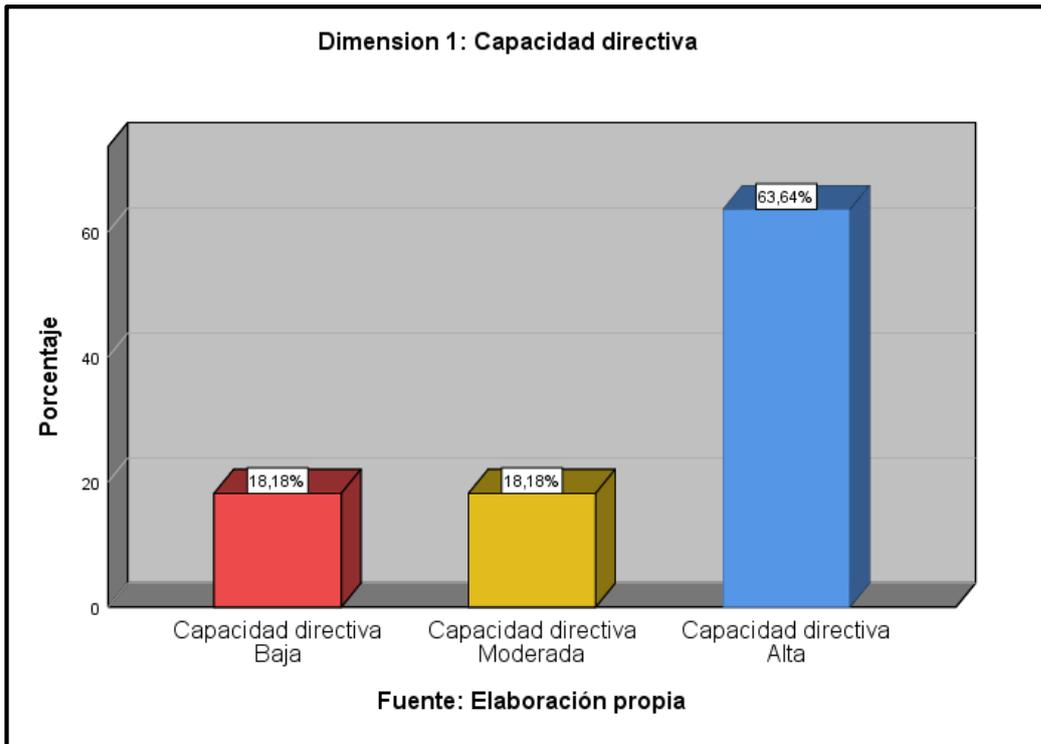


Figura 2. Resultados Capacidad directiva.

Interpretación:

Según el análisis ejecutado a través de las encuestas efectuadas al personal de la empresa en estudio, se evidencia que un 18.18% tiene una percepción baja de la Capacidad directiva, de igual forma existe un nivel moderado de percepción del 18.18%, y un 63.64 % tiene una percepción alta en el nivel de la Capacidad directiva.

Tabla 9

Análisis Capacidad gerencial

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	10	18,2
Moderado	35	63,6
Alto	10	18,2
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la empresa Santa cruz, 2019

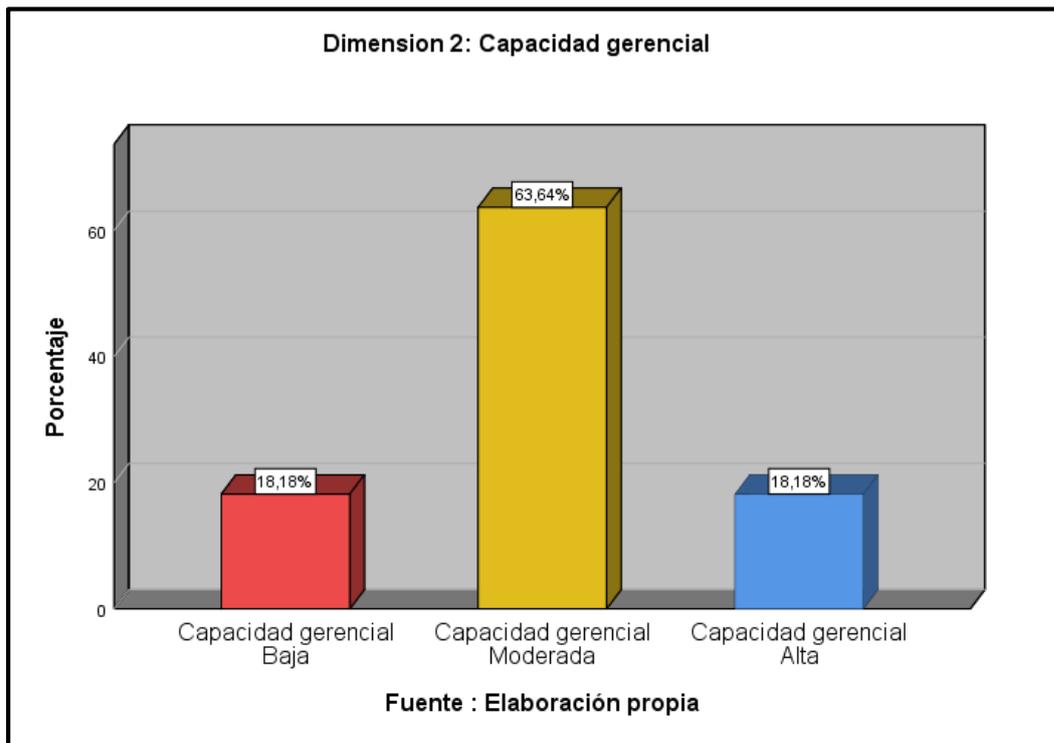


Figura 3. Resultados Capacidad gerencial.

Interpretación:

Según el análisis ejecutado a través de las encuestas efectuadas al personal de la empresa en estudio, se evidencia que un 18.18% tiene una percepción baja de la Capacidad gerencial, así mismo existe un 63.64% que piensa que esta es moderada, mientras un 18.18% tiene una percepción alta en el nivel de Capacidad gerencial.

Tabla 10

Análisis Liderazgo directivo.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	10	18,2
Moderado	25	45,5
Alto	20	36,4
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la empresa Santa cruz, 2019

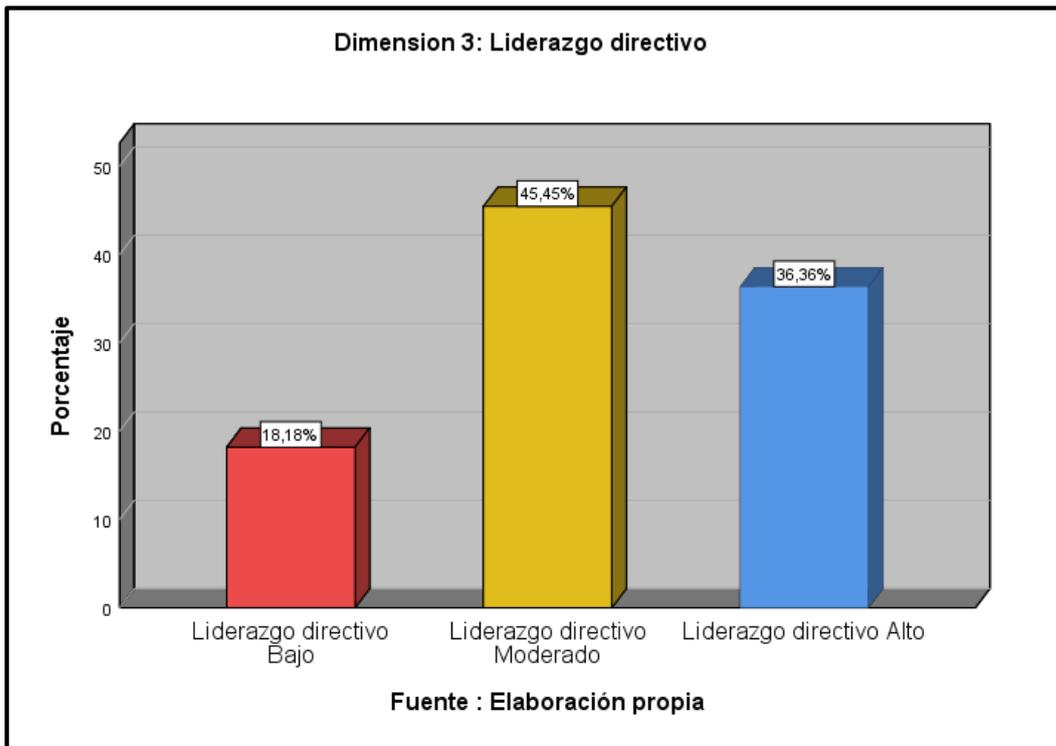


Figura 4.. Resultados Liderazgo directivo.

Interpretación:

Según el análisis ejecutado a través de las encuestas efectuadas al personal de la empresa en estudio, se evidencia que un 18.18% tiene una percepción baja de Liderazgo directivo, así mismo un 45.45% piensa que este está presente de manera moderada, mientras que un 36.36% tiene una percepción alta en el nivel de este liderazgo.

Tabla 11

Análisis Clima organizacional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	20	36,4
Moderado	15	27,3
Alto	20	36,4
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la empresa Santa cruz, 2019

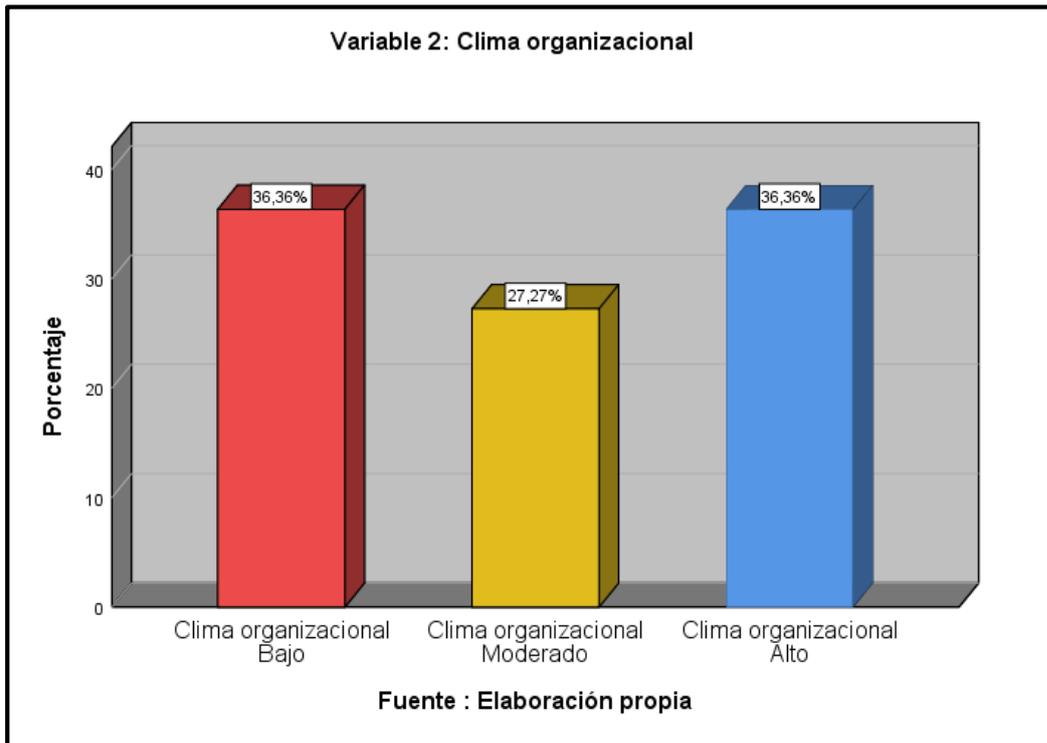


Figura 5. Resultados Clima organizacional.

Interpretación:

Según el análisis ejecutado a través de las encuestas efectuadas al personal de la empresa en estudio, se evidencia que un 36.36% tiene una percepción baja del clima organizacional, de igual forma existe un nivel moderado de percepción del 27.27%, y un 36.36 % tiene una percepción alta en el nivel de este.

Tabla 12

Análisis Ambiente físico

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	5	9,1
Moderado	25	45,5
Alto	25	45,5
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la empresa Santa cruz, 2019

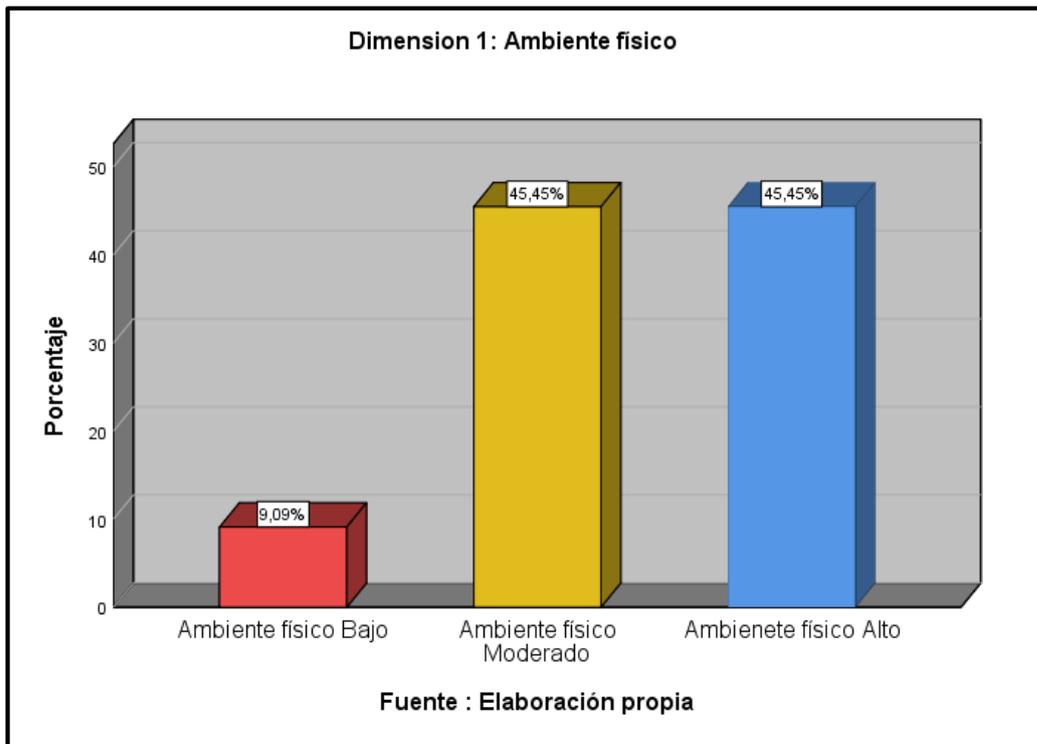


Figura 6. Resultados Ambiente físico.

Interpretación:

Según el análisis ejecutado a través de las encuestas efectuadas al personal de la empresa en estudio, se evidencia que un 9.09% tiene una percepción baja del Ambiente físico, de igual forma existe un nivel moderado de percepción del 45.45%, y un 45.45 % tiene una percepción alta del Ambiente físico de la organización.

Tabla 13

Análisis Comportamiento organizacional

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	20	36,4
Moderado	30	54,5
Alto	5	9,1
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la empresa Santa cruz, 2019

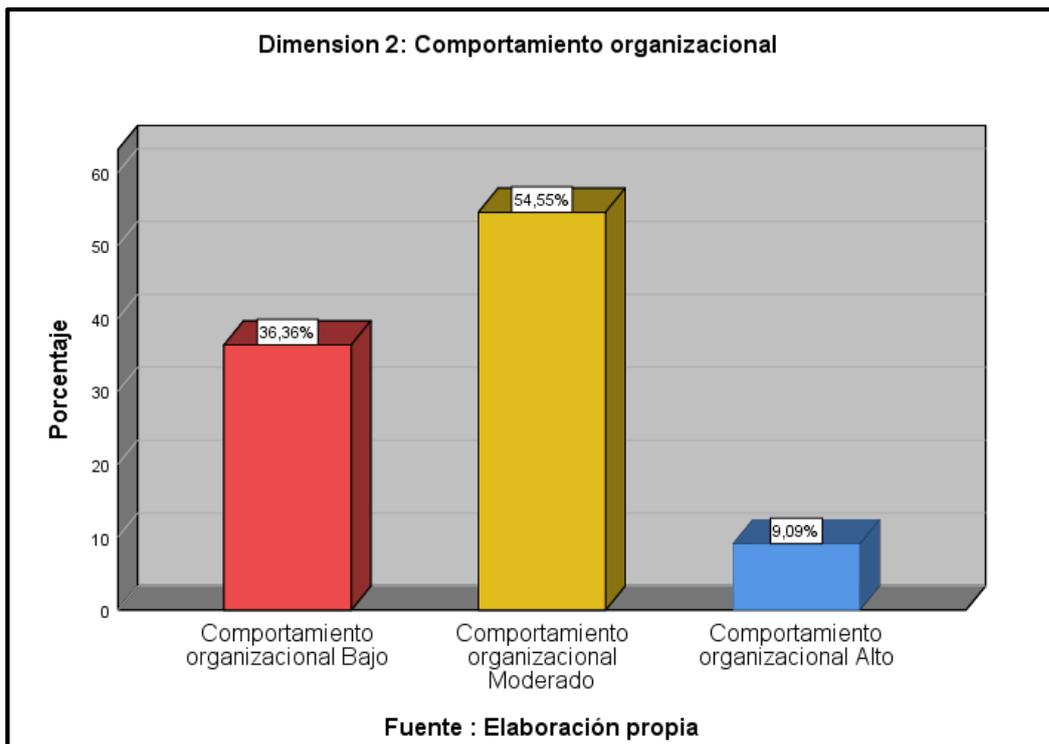


Figura 7. Resultados Comportamiento organizacional.

Interpretación:

Según el análisis ejecutado a través de las encuestas efectuadas al personal de la empresa en estudio, se evidencia que un 36.36% tiene una percepción baja del Comportamiento organizacional, de igual forma existe un nivel moderado de percepción del 54.55%, y solo un 9.09 % tiene una percepción alta de este nivel.

Tabla 14

Análisis relaciones interpersonales.

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	25	45,5
Moderado	28	50,9
Alto	2	3,6
Total	55	100,0

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la empresa Santa cruz, 2019

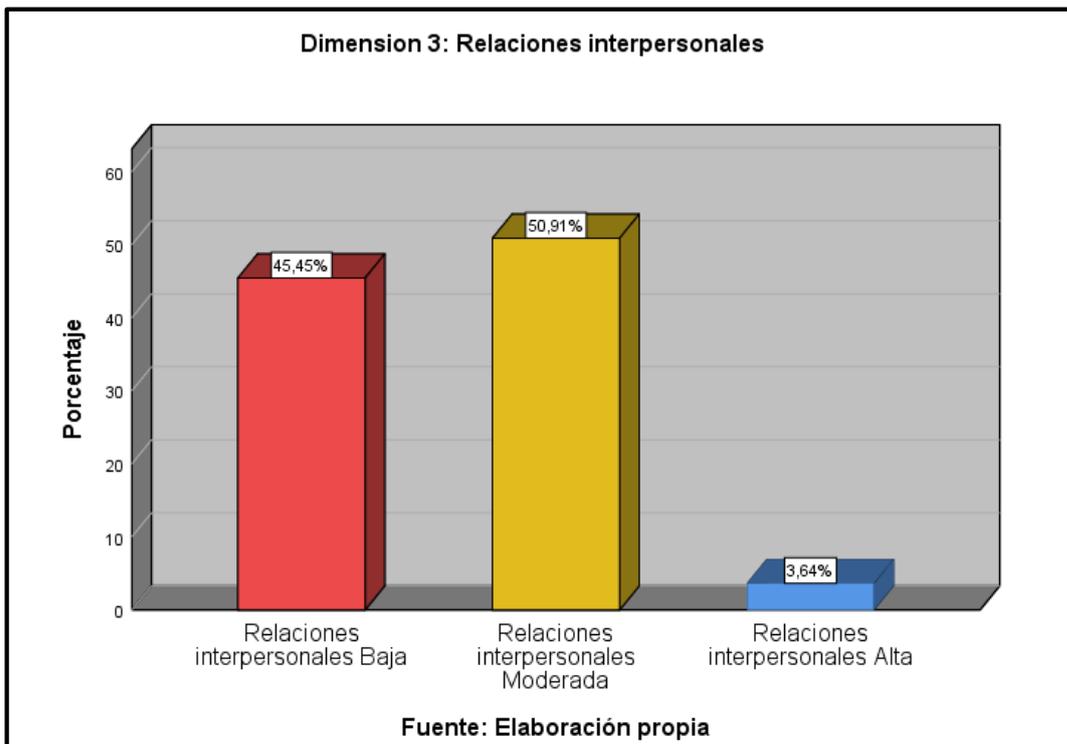


Figura 8. Resultados Relaciones interpersonales.

Interpretación:

Según el análisis ejecutado a través de las encuestas efectuadas al personal de la empresa en estudio, se evidencia que un 45.45 % tiene una percepción baja de las relaciones personales, de igual forma existe un nivel moderado de percepción del 50.91%, y solo un 3.64 % tiene una percepción alta de este nivel.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No hay relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

Ha: Existe relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

A fin de contrastar la hipótesis se utiliza la prueba de correlación de Spearman, donde la regla de decisión es:

Sig. > 0.05; Acepta la hipótesis nula, Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre Dirección estratégica y Clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

		Variable 1: Dirección estratégica	Variable 2: Clima organizacional
Rho de Spearman	Variable 1: Dirección estratégica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,613** ,000 55
	Variable 2: Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,613** ,000 55

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

En la tabla 15, se presenta el producto de la aplicación de la prueba de la correlación de Spearman, donde el nivel mínimo de significancia aceptado es de 0.05, dicho esto se halló un factor de correlación de 0.613** y $p = ,000$, con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, cabe señalar que el coeficiente de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, en tal sentido se observa el coeficiente hallado se encuentra dentro del rango de $0,41 > r < 0,70$, por tal motivo se afirma que existe una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No hay relación entre la capacidad directiva y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

H1: Existe relación entre la capacidad directiva y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

A fin de contrastar la hipótesis se utiliza la prueba de correlación de Spearman, donde la regla de decisión es:

Sig. > 0.05; Acepta la hipótesis nula, Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Correlación de Spearman entre Capacidad directiva y Clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019

			Dimensión 1: Capacidad directiva	Variable 2: Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión 1: Capacidad directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Variable 2: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

En la tabla 16, se presenta el producto de la aplicación de la prueba de la correlación de Spearman, donde el nivel mínimo de significancia aceptado es de 0.05, dicho esto se halló un factor de correlación de 0.511** y $p = ,000$, con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, cabe señalar que el coeficiente de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, en tal sentido se observa el coeficiente hallado se encuentra dentro del rango de $0,41 > r < 0,70$, por tal motivo se afirma que existe una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No hay relación entre la capacidad gerencial y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

H2: Existe relación entre la capacidad gerencial y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

A fin de contrastar la hipótesis se utiliza la prueba de correlación de Spearman, donde la regla de decisión es:

Sig. > 0.05; Acepta la hipótesis nula, Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre Capacidad gerencial y Clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019

			Dimensión 2: Capacidad gerencial	Variable 2: Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión 2: Capacidad gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Variable 2: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

En la tabla 17, se presenta el producto de la aplicación de la prueba de la correlación de Spearman, donde el nivel mínimo de significancia aceptado es de 0.05, dicho esto se halló un factor de correlación de 0.530** y $p = ,000$, con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, cabe señalar que el coeficiente de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, en tal sentido se observa el coeficiente hallado se encuentra dentro del rango de $0,41 > r < 0,70$, por tal motivo se afirma que existe una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No hay relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

H3: Existe relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.

A fin de contrastar la hipótesis se utiliza la prueba de correlación de Spearman, donde la regla de decisión es:

Sig. > 0.05; Acepta la hipótesis nula, Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre Liderazgo directivo y Clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019

			Dimensión 3: Liderazgo directivo	Variable 2: Clima organizacional
Rho de Spearman	Dimensión 3: Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Variable 2: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

En la tabla 18, se presenta el producto de la aplicación de la prueba de la correlación de Spearman, donde el nivel mínimo de significancia aceptado es de 0.05, dicho esto se halló un factor de correlación de 0.418** y $p = ,001$, con lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, cabe señalar que el coeficiente de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, en tal sentido se observa el coeficiente hallado se encuentra dentro del rango de $0,41 > r < 0,70$, por tal motivo se afirma que existe una correlación positiva moderada.

IV. Discusión

Gracias a los conceptos compilados en el marco teórico, acerca de los diferentes criterios expuestos por los autores para definir estas dos variables, podemos crear nuevos conceptos, bajo esta premisa se mencionara que la dirección estratégica es el conjunto de acciones puestas en práctica para guiar a las personas y a las empresas hacia un objetivo específico, mientras que el Clima organizacional es la percepción que tienen los colaboradores del ambiente físico en que se encuentran, del comportamiento de las personas que la conforman y de las relaciones personales que en ella suceden.

Bajo lo hallado en los resultados de la presente investigación, se acepta la hipótesis general alterna planteada, esta es consentida en razón de la aplicación de la prueba de Spearman, hallando la existencia de una correlación positiva moderada de 0.613** en el coeficiente de correlación bilateral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por tal motivo podemos decir que existe una correlación positiva moderada entre la dirección estratégica y el clima organizacional en la empresa. Esta relación resalta la importancia a la cual se refiere Burbano (2017). Quien señala en su artículo científico la importancia de la dirección estratégica el crecimiento empresarial, en base a ello este concluye que es de vital importancia entender el papel de la dirección estratégica en el ámbito empresarial ya que no solo influye hacer una empresa rentable sino también nos brinda el mejor modo de orientarla, también refiere que la dirección estratégica nos da la posibilidad de integrar diferentes componentes de la organización, tomando en cuenta la relación con el entorno que es constantemente cambiante y complejo, por tal motivo se recomienda revisar e igualar las políticas de la empresa a fin de propiciar la pronta adaptación. Así mismo Rodríguez (2016) en su investigación sobre la presencia del clima organizacional en el ámbito empresarial, tuvo hallazgos similares al presente estudio, el halló deficiencias en el ámbito del comportamiento de los empleados en razón de que los trabajadores no perciben interés en las funciones desarrolladas en la empresa cuando no se contemplan temas de incentivos y promociones para los puestos, esto les refiere que si el trabajador realiza bien su función y no hay agradecimiento o motivación adecuada por ello los empleados no perciben un buen clima dentro de la organización

Con respecto a la hipótesis específica 1, esta es aceptada hallando una correlación positiva moderada del 0.511** entre la capacidad directiva y el clima organizacional. Esto

nos hace referencia a lo mencionado por Quispe (2018). Quien indica que la capacidad directiva debe estar presente dentro de los responsables de la organización ya que esta es fundamental en razón de que colabora para poder dirigir a los trabajadores hacia la consecución de los objetivos deseados, también refiere que esta capacidad demanda un vasto entendimiento de la tendencia humana, empatía y destrezas comunicativas para llegar a las personas.

Con respecto a la hipótesis específica 2, esta es también aceptada, hallando una correlación positiva moderada del 0.530** entre la capacidad gerencial y el clima organizacional. Esta vinculación hace alusión a lo comentado por Quispe (2018). Quien señala que la capacidad gerencial es elemental en razón de que los responsables poseen el talento de persuadir e influir con mecanismos no autoritarios en los colaboradores para la consecución de objetivos trazados. Con respecto a la hipótesis específica 3, esta es aceptada también, encontrando una correlación positiva moderada del 0.418** entre el Liderazgo directivo y el clima organizacional. Este hallazgo tiene similitud con el estudio realizado por Yataco (2018). Quien señala que el liderazgo directivo es la capacidad que poseen los responsables de la empresa en razón de servir a los demás y ayudar a los colaboradores a que tomen la determinación de desarrollarse en función a sus talentos y destrezas, así mismo se hace mención que es la capacidad de conducir al personal a que participen activamente en la ejecución de las labores encomendadas, teniendo conciencia que existe un beneficio común tanto para la empresa como para el trabajador.

Por otra parte, los resultados hallados en el clima organizacional, podemos observar que un 36.36% de los empleados tienen una percepción alta de esta variable. Mientras que un 27.27% la percibe como moderada y un 36.36% la percibe baja. Estos resultados nos muestran que un 63.63% de los empleados no se encuentran conformes o son indiferentes con el clima organizacional dentro de la empresa, en este sentido se contempla que la dimensión de comportamiento organizacional tiene un 54.55% en nivel moderado y un 36.36% en nivel bajo mientras que las relaciones interpersonales tienen 50.91% en nivel moderado y 45.45% de nivel bajo, estos porcentajes nos evidencian que la empresa presenta deficiencia en estas dos dimensiones.

V. Conclusiones

Primera:

Se concluye en afirmar que existe relación significativa entre la dirección estratégica y el clima organizacional (Rho de Spearman = 0.613**) por tal motivo se acepta la hipótesis general planteada, se logró alcanzar el objetivo general y la bibliografía con respecto a estas dos variables ayudaron a reforzar dicha afirmación, todo lo mencionado nos señala que a mayor percepción de dirección estratégica mayor nivel de clima organizacional.

Segunda:

Los resultados demuestran que existe relación significativa entre la capacidad directiva y el clima organizacional (Rho de Spearman = 0.511**) por tal motivo se acepta la hipótesis específica 1 planteada, se logró alcanzar el objetivo específico 1 y la bibliografía con respecto a estas la capacidad directiva nos ayudaron a reforzar dicha afirmación, todo lo mencionado nos señala que a mayor percepción de capacidad directiva mayor nivel de clima organizacional.

Tercera:

A partir de los resultados se puede concluir que existe relación significativa entre la capacidad gerencial y el clima organizacional (Rho de Spearman = 0.530**) por tal motivo se acepta la hipótesis específica 2 planteada, se logró alcanzar el objetivo específico 2 y la bibliografía con respecto a la capacidad gerencial nos ayudaron a reforzar dicha afirmación, todo lo mencionado nos señala que a mayor percepción de capacidad gerencial mayor nivel de clima organizacional.

Cuarta:

De acuerdo a lo hallado en los resultados se puede afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional (Rho de Spearman = 0.418**) por tal motivo se acepta la hipótesis específica 3 planteada, se logró alcanzar el objetivo específico 3 y la bibliografía con respecto a liderazgo directivo nos ayudaron a reforzar dicha afirmación, todo lo mencionado nos señala que a mayor percepción de liderazgo directivo mayor nivel de clima organizacional.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a los encargados de dirección estratégica revisar las políticas que motivan a los empleados en razón a lo que la empresa le brinda a cambio de la consecución eficiente de las funciones encomendadas a cada uno de ellos, esto a fin de poder crear políticas de incentivos o mecanismos con los cuales bajen los índices de trabajadores inconformes con este aspecto, así mismo se recomienda la revisión de los intereses personales de los miembros de la empresa, esto con la voluntad de alinear los objetivos de la empresa con los intereses de los empleados y así lograr un bien común.

Segunda:

Se sugiere revisar la capacidad directiva en relación a la organización de los recursos y actividades, ya que las encuestas arrojaron valoraciones bajas con respecto a este indicador, esto a fin de alinearlas de alguna manera, a las expectativas de los empleados.

Tercera:

Se recomienda revisar la capacidad gerencial en relación a que los colaboradores perciben que los logros de las metas solicitadas no son gracias al que hacer juicioso y prudente de los responsables de cada área, por tal motivo se sugiere indagar la causa de esta apreciación para luego buscar mecanismos para corregir este aspecto.

Cuarta:

Se sugiere inspeccionar el aspecto del Liderazgo directivo, ya que gran parte de los colaboradores de la empresa perciben bajo nivel en el compañerismo y las relaciones interpersonales, se recomienda hacer encuestas específicas por departamento sobre este aspecto ya que así estas darán información para crear mecanismos para corregir esta debilidad.

Referencias

- Alarco, G. (2016). *Planeamiento y prospectiva para la gestión estratégica nacional*. Artículo herejías económicas. Recuperado de: <https://gestion.pe/blog/herejias-economicas/2016/08/planeamiento-y-prospectiva-para-la-gestion-estrategica-nacional.html/?ref=gesr>
- Audivert, C. Ribera, & Daza, P. (2016). Planificación estratégica en la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca (USFX): Enfoque, problemas y aspectos a ser considerados para mejorar este proceso. *Revista digital investigación & negocios* (1). Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a02.pdf
- Barreto, B. (2018). *Dirección estratégica y gestión pública de los funcionarios en el establecimiento penitenciario de Carquín, en el año 2018*. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3220>
- Barboza, R. (2017). *Clima organizacional y desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de jaén*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32570>
- Bernardo, H. Neira, H. Portillo, R. Hernández, L. y Fábregas, C. (2017). *Dirección estratégica en las empresas familiares*. Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4611>
- Beus, J. Payne, S. Bergman, M. & Arthur, W. (2010). *Safety climate and injuries: an examination of theoretical and empirical relationships*. *J. Appl. Psychol.* Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20604591>
- Bisquerra, R. (1989). *Introducción conceptual al análisis multivariable. Un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMDP, LISREL y SPAD*. Barcelona: PPU. Recuperado de: <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Bindl, UK. & Parker, SK. (2010). *Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations*. In *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Recovered from: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.461.6487&rep=rep1&type=pdf>
- Burbano, A. B. (2017) *Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6102848>
- Buendía, L., Colás, P. & Hernández, F. (1997). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: Mac Graw Hill. Recuperado de: <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Camacho M., M. (2002). *Direccionamiento estratégico: análisis de una herramienta*

- poderosa. Revista Vía Salud* (21), 2. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1020/4967>
- Campistrous, L y Rizo, C. (1998). *Indicadores e investigación educativa*. IPLAC. Versión electrónica.
- Carballo, M., & Guelmes, E. L. (2016). *Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación*. *Revista Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (1). Pp.140-150. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Cerezal, J., & Fiallo, J. (2004). *Cómo investigar en pedagogía*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Cruz, S. Souza, S. Nascimento, K. & Souza, J. (2017). *Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios*. Recuperado de: <https://alternativas.me/attachments/article/157/5%20-%20Clima%20organizacional%20y%20estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Colquitt, A. Noe, A. & Jackson, C. (2002). *Justice in teams: antecedents and consequences of procedural justice climate*. *Pers. Psychol.* Recovered from: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1600783](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1600783)
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chirinos, Y. Meriño, V. & Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. *Revista EAN*, 84, (pp 43 - 61). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Chuang, C. & Liao, H. (2010). *Strategic human resource management in service context: taking care of business by taking care of employees and customers*. *Pers. Psychol.* Recovered from: [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1054847](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1054847)
- Dellepiani, W. (2015). *Estrategias directivas y nivel de competitividad*. Lima, Perú: Travel Gráfica. EIRL.
- Dess, G. & Picken, J. (2000). *Changing roles: Leadership in the 21st century*. *Organizational Dynamics*. Recovered from: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=607628](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=607628)
- Espinoza, C. R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13226>
- Finol, T. y Nava, H. (1993). *Procesos y productos en la Investigación Documental*. Ediluz. Universidad del Zulia. Maracaibo.

- Funding Universe. (2010). *W. L. Gore & Associates, Inc.* Retrieved from: <http://www.fundinguniverse.com/company-histories/WL-Gore-amp;-Associates-Inc-Company-History.html>
- Flamholtz, WG. & Randle, Y. (2011). *Corporate Culture: The Ultimate Strategic Asset*. Stanford, CA: Stanford Univ. Press. Recovered from: http://www.groundswelldiagnostics.com/pdfs/Stanford%20Press_Flamholtz.material.pdf
- Gaspar G. (2011). *Manual de Recursos Humanos* (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Gelfand, M. Erez, M. & Aycan, Z. (2007). *Cross-cultural organizational behavior*. *Annu. Rev. Psychol.* Recovered from: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.58.110405.085559>
- Goncalves, A. (2017). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Bogotá, Colombia: Prentice Hall. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-alores/v1n25/art01.pdf>
- Gómez, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2019*. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3032>
- Gonzales, J. Rodríguez, M. & Gonzales, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*. Vol. 39 (N°37). Venezuela. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>
- Grau, R. et al. (2004). *Metodología de la investigación*. Universidad de Ibagué. Coruniversitaria. Libro en soporte digital. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n1/rus20116.pdf>
- Hatch, M. & Schultz, M. (2011). *Are the strategic stars aligned for your corporate brand?* *Harvard Business Review*. Recovered from: <https://research.cbs.dk/en/publications/are-the-strategic-stars-aligned-for-your-corporate-brand>
- Hernández, A (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Revista de ciencias económicas*. (189). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3210558>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed). McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigación%205ta%20Edición.pdf

- Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mc – Graw- Hill. México D.F. México.
- Hospinal, S. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa f y d inversiones s.a.c.* 16(2), 76. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81632390009>
- Kaplan, R. & Norton, D. (2006). *Alignment: Using the Balanced Scorecard to create corporate synergies*. Boston: Harvard School Press. Recovered from: https://hollis.harvard.edu/prim-explore/fulldisplay?context=L&vid=HVD2&search_scope=everything&tab=everything&lang=en_US&docid=01HVD_ALMA212101400160003941
- Kaplan, R. & Norton, D. (2000). *The strategy focused organization*. Boston: Harvard School Press. recovered from: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Kaplan,+R.,+%26+Norton,+D.+\(2000\).+The+strategy+focused+organization.+Boston:+Harvard+School+Press.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Kaplan,+R.,+%26+Norton,+D.+(2000).+The+strategy+focused+organization.+Boston:+Harvard+School+Press.&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Kim, W. & Mauborgne, R. (2002). *Charting your company's future*. Harvard Business Review, Recovered from: [https://books.google.com.pe/books?id=Q-13MBWHz1EC&pg=PT277&lpg=PT277&dq=Kim,+W.+C.,+%26+Mauborgne,+R.+\(2002\).](https://books.google.com.pe/books?id=Q-13MBWHz1EC&pg=PT277&lpg=PT277&dq=Kim,+W.+C.,+%26+Mauborgne,+R.+(2002).)
- Kluyver, C. & Pearce, J. (2002). *Strategy: A view from the top*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. Recovered from: <https://studydaddy.com/attachment/69068/4ztadx6in5.pdf>
- Klein, KJ. & Kozlowski, S. (2000). *Multilevel Theory, Research and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*. San Francisco: Jossey-Bass. Recovered from: <https://psycnet.apa.org/record/2000-16936-000>
- Lamond, D. (2003). *The value of Quinn's competing values model in an Australian context*. *J. Manag. Psychol.* Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/236111466_The_value_of_Quinn's_Competing_Values_Model_in_an_Australian_context
- Latham, G. & Pinder, C. (2005). *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century*. *Annu. Rev. Psychol.* Recovered from: https://www.researchgate.net/publication/8023095_Work_Motivation_Theory_and_Research_at_the_Dawn_of_the_Twenty-First_Century
- Lee, S. & Yu, K. (2004). *Corporate culture and organizational performance*. *J. Manag. Psychol.* Recovered from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940410537927/full/html>

- Luria G. (2008). *Climate strength—how leaders form consensus. Leadersh.* Recovered from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104898430700149X>
- Litwin, G. y Stringer, R. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.* Trillas. Págs. 19. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>
- López, P. (2004). *Población muestra y muestreo.* (69). Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18150276200400010012
- López, E. (1998). *Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología.* Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Manoslvvas, C. & Quinteros, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>
- Marcatoma, E. (2018). *Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas-2018.* Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33020>
- Martinez, M. (1999). *El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo y la educación.* México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/155/15501102.pdf>
- Martínez, C. (2004). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos.* Madrid: UNED. (3). Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>
- Mendoza, F. E. (2018). *La dirección estratégica y la gerencia efectiva de las municipalidades distritales de lima metropolitana análisis y propuesta actual.* Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1965>
- Mendoza, J. (2016). Dirección estratégica y gestión de riesgos en las universidades. *Revista Cubana de Educación Superior.* (2). 83-92. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v35n2/rces07216.pdf>
- Mendoza, F. (2018). *La dirección estratégica y la gerencia efectiva de las municipalidades distritales de lima metropolitana, análisis y propuesta actual.* Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1965>
- Olk, P. Rainsford, P. & Chung, T. (2010). *Creating a Strategic Direction.* Recovered from: <https://pdfs.semanticscholar.org/fec6/d5b8aa613114fa8932b7d18efe2b27148b18.pdf>
- Palacios, J. (2018). Dirección estratégica y gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública “Mari Carmen Salas”, Ayacucho-2018. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32681>

- Pimienta, R. (2010). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Red de Revistas Científicas de América Latina*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>
- Puig, M. (2014). *Liderazgo y la gerencia en el siglo XXI*. Madrid España: Paidós.
- Pugh, S. Dietz, J. & Brief, A. & Wiley J. (2008). *Looking inside and out: the impact of employee and community demographic composition on organizational diversity climate*. Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19025258>
- Rodríguez. E. (2016). El clima organizacional presente en la empresa de servicios. *Revista educacional en valores*. Vol. 1 N° 25. Venezuela. Obtenido de: <https://explorable.com/es/estudio-transversal>
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Silva, I. Macías, H. y Santamaría, E. (2017). *La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua*. Extraído de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/5488>
- Silva, H. (2014). *Competencias directivas y la eficiencia en la gestión*. Lima, Perú: San Marcos.
- Sotelo, J. & Figueroa, E. (2017). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>
- Sumaran, Y. (2018). *Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26427>
- Shuttleworth, M. (2010). *Estudio transversal*. Nov 03, 2019 Obtenido de: <https://explorable.com/es/estudio-transversal>
- Troilo, F. (2017). *Prisioneros de sí mismos en sus trabajos*. El cronista. Recuperado de: <https://www.cronista.com/columnistas/Prisioneros-de-si-mismos-en-sus-trabajos-20170210-0026.html>
- Vargas, L. M. (2019). *Clima Organizacional y Motivación Laboral del usuario interno en el Cap I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa 2017*. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8775>
- Vílchez, G. D. P. (2019). *Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del Hospital Regional Cayetano Heredia de Piura, 2016*. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/4021>
- Yataco, L. (2018). *Dirección Estratégica en recursos humanos y Calidad de Atención en el Hospital Regional, Ayacucho, 2018*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28792>

Anexos

Anexo I: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA																
<p>Problema general.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la capacidad directiva y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la capacidad gerencial y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la capacidad directiva y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la capacidad gerencial y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación significativa entre la dirección estratégica y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>H1. Existe relación significativa entre la capacidad directiva y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>H2. Existe relación significativa entre la capacidad gerencial y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.</p> <p>H3. Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019.</p>	<p>Variable 1: Dirección Estratégica.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capacidad Directiva</td> <td>Organización Ejecución Control</td> </tr> <tr> <td>Capacidad Gerencial</td> <td>Logro de metas Logro de objetivos</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo Directivo</td> <td>Trabajo en equipo Toma de decisiones</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Clima Organizacional.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ambiente Físico</td> <td>Tamaño de Dirección de Estructura formal</td> </tr> <tr> <td>Comportamiento Organizacional</td> <td>Productividad y Tensiones y estrés Actitudes y aptitudes Motivación Expectativas</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> <td>Comunicación Compañerismo Conflictos interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Capacidad Directiva	Organización Ejecución Control	Capacidad Gerencial	Logro de metas Logro de objetivos	Liderazgo Directivo	Trabajo en equipo Toma de decisiones	Dimensiones	Indicadores	Ambiente Físico	Tamaño de Dirección de Estructura formal	Comportamiento Organizacional	Productividad y Tensiones y estrés Actitudes y aptitudes Motivación Expectativas	Relaciones Interpersonales	Comunicación Compañerismo Conflictos interpersonales	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Población: Trabajadores del área administrativa de la empresa de transportes y servicios Santa Cruz S.A.</p> <p>Muestra: Selección: No probabilístico Tamaño: Censal ya que coincide con la población 55 trabajadores.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Programa estadístico SPSS V25. Rho Spearman. Tablas.</p>
Dimensiones	Indicadores																			
Capacidad Directiva	Organización Ejecución Control																			
Capacidad Gerencial	Logro de metas Logro de objetivos																			
Liderazgo Directivo	Trabajo en equipo Toma de decisiones																			
Dimensiones	Indicadores																			
Ambiente Físico	Tamaño de Dirección de Estructura formal																			
Comportamiento Organizacional	Productividad y Tensiones y estrés Actitudes y aptitudes Motivación Expectativas																			
Relaciones Interpersonales	Comunicación Compañerismo Conflictos interpersonales																			

Fuente: *Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación.*

Anexo 2: Instrumentos

MODELO DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Por favor responda de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la Institución y no en términos de lo que usted piensa que debería ser o en términos de lo que otros contestarían. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se le garantiza que sean manejadas de forma estrictamente confidencial y que sólo se reportarán resultados globales de las diversas áreas.

Se le solicita responder marcando con una "X", en el recuadro de la derecha a cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión, considerando la escala de 1 al 5 como se muestra en el cuadro.

ESCALA DE LIKERT:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo.

I. DIRECCION ESTRATÉGICA

Dimensión N° 1.

Capacidad directiva

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
1	La organización de los recursos, actividades y personal, ayudan a la consecución de los objetivos empresariales					
2	La organización de los recursos, actividades y personal, satisfacen las expectativas de los empleados					
3	La ejecución de las tareas programadas son realizadas de acuerdo a una planificación determinada					
4	Gracias a la ejecución de las tareas programadas se logran alcanzar los propósitos propuestos					

Dimensión N° 2.

Capacidad gerencial

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
5	El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, permiten gestionar eficientemente la empresa					
6	El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, están contempladas dentro del plan de la empresa					
7	El temperamento y el carácter de los jefes de área fomentan la consecución de las metas					
8	El logro de las metas deseadas, es gracias al que hacer juicioso y prudente de los responsables de cada área					

Dimensión N° 3.

Liderazgo directivo

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
9	La consecución de los objetivos de la empresa, están garantizados gracias al procedimiento de planificación que hizo la gerencia					

10	El cumplimiento de los objetivos de la empresa, es producto de la entrega y el ahínco de la dirección					
11	El liderazgo directivo que practican los responsables de área, se hace notar en el trabajo en equipo					
12	El trabajo en equipo que se realiza en la empresa, hace viable que se alcancen los objetivos de la organización					
13	El trabajo en equipo le posibilita a tener un clima laboral apropiado					
14	La toma de decisiones posibilita que se alcancen los objetivos organizacionales					
15	La toma de decisiones respeta los métodos y procedimientos de la empresa					
16	La toma de decisiones es resultado de una observación juiciosa y evaluación hecha por el conjunto de responsables de la empresa					

II. CLIMA ORGANIZACIONAL.

Dimensión N° 1 Ambiente físico

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
1	El tamaño del espacio de trabajo permite desenvolverse apropiadamente para sus funciones					
2	El estilo de dirección que se da en la organización fomenta un ambiente adecuado					
3	El estilo de dirección es eficiente para que los empleados desarrollen sus actividades diarias					
4	La estructura del organigrama permite tener una mejor interacción con las demás áreas de la empresa					
5	La estructura de la empresa (organigrama) faculta a los empleados a decidir dentro de su puesto de trabajo					

Dimensión N° 2 Comportamiento organizacional

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
6	Dentro de la organización se exige una productividad bastante alta					
7	Frecuentemente se siente tensión y estrés dentro de la organización					
8	Las aptitudes y actitudes ayudan a los empleados a desarrollarse en su trabajo					
9	La organización motiva a los empleados para hacer sus funciones cada día mejor					
10	las expectativas y aspiraciones se ven alcanzables de acuerdo a las políticas mostradas por la organización					

Dimensión N° 3

Relaciones interpersonales.

N°	ÍTEMS	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
11	Los canales de comunicación entre los colaboradores de la empresa son suficientes					

12	El personal comunica libremente sus ideas					
13	Existe un compañerismo adecuado dentro de la organización					
14	Existen relaciones interpersonales apropiadas entre los compañeros de trabajo					
15	La organización promueve las buenas relaciones interpersonales y anima a la comunicación constante					
16	Las relaciones entre empleados y jefes es la adecuada					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3: Validez de Instrumentos

Anexo 1:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): *Dr. Carlos Castagnola Sanchez.*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA equiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: DIRECCION ESTRATEGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SANTA CRUZ DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma: *Arturo M.H.*

Nombre y Apellidos: *ARTURO MERCADO HERMENEGILDO.*

DNI N°: *41310482*

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DIRECCION ESTRATEGICA"

N°	Dimensiones / Items	Pertinenci		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. CAPACIDAD DIRECTA								
1	La organización de los recursos, actividades y personal, ayudan a la consecución de los objetivos empresariales	✓		✓		✓		
2	La organización de los recursos, actividades y personal, satisfacen las expectativas de los empleados	✓		✓		✓		
3	La ejecución de las tareas programadas son realizadas de acuerdo a una planificación determinada	✓		✓		✓		
4	Gracias a la ejecución de las tareas programadas se logran alcanzar los propósitos propuestos	✓		✓		✓		
II. CAPACIDAD GERENCIAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, permiten gestionar eficientemente la empresa	✓		✓		✓		
2	El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, están contempladas dentro del plan de la empresa	✓		✓		✓		
3	El temperamento y el carácter de los jefes de área fomentan la consecución de las metas.	✓		✓		✓		
4	El logro de las metas deseadas, es gracias al que hacer juicioso y prudente de los responsables de cada área	✓		✓		✓		
III. LIDERAZGO DIRECTIVO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La consecución de los objetivos de la empresa, están garantizados gracias al procedimiento de planificación que hizo la gerencia	✓		✓		✓		
2	El cumplimiento de los objetivos de la empresa, es producto de la entrega y el ahínco de la dirección	✓		✓		✓		
3	El liderazgo directivo que practican los responsables de área, se hace notar en el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	El trabajo en equipo que se realiza en la empresa, hace viable que se alcancen los objetivos de la organización	✓		✓		✓		

5	El trabajo en equipo le posibilita a tener un clima laboral apropiado	✓		✓		✓	
6	La toma de decisiones posibilita que se alcancen los objetivos organizacionales	✓		✓		✓	
7	La toma de decisiones respeta los métodos y procedimientos de la empresa	✓		✓		✓	
8	La toma de decisiones es resultado de una observación juiciosa y evaluación hecha por el conjunto de responsables de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:
Carla María Sánchez Caballero DNI: *06276094*

Especialidad del validador: *Gestión MBA*

LIMA 30 de NOV del 2019

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

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

Carla María Sánchez
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinenci		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. AMBIENTE FISICO							
1	El tamaño del espacio de trabajo permite desenvolverse apropiadamente para sus funciones	✓		✓		✓		
2	El estilo de dirección que se da en la organización fomenta un ambiente adecuado	✓		✓		✓		
3	El estilo de dirección es eficiente para que los empleados desarrollen sus actividades diarias	✓		✓		✓		
4	La estructura del organigrama permite tener una mejor interacción con las demás áreas de la empresa	✓		✓		✓		
5	La estructura de la empresa (organigrama) faculta a los empleados a decidir dentro de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
	II. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dentro de la organización se exige una productividad bastante alta	✓		✓		✓		
2	Frecuentemente se siente tensión y estrés dentro de la organización	✓		✓		✓		
3	Las aptitudes y actitudes ayudan a los empleados a desarrollarse en su trabajo	✓		✓		✓		
4	La organización motiva a los empleados para hacer sus funciones cada día mejor	✓		✓		✓		
5	las expectativas y aspiraciones se ven alcanzables de acuerdo a las políticas mostradas	✓		✓		✓		
	III. RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los canales de comunicación entre los colaboradores de la empresa son suficientes	✓		✓		✓		
2	El personal comunica libremente sus ideas	✓		✓		✓		
3	Existe un compañerismo adecuado dentro de la organización	✓		✓		✓		
4	Existen relaciones interpersonales apropiadas entre los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
5	La organización promueve las buenas relaciones interpersonales y anima a la	✓		✓		✓		
6	Las relaciones entre empleados y jefes es la adecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Carlos Juan Canales Saichy DNI. 06276084

Especialidad del validador.....

Criticon MBA

..... Lima 30 de Nov. 2019

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

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


Firma del Experto Informante.

Anexo 1:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. FERNANDO NOLAZCO LABATOS.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA equiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: DIRECCION ESTRATEGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SANTA CRUZ DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma: 

Nombre y Apellidos: ARTURO MERCADO HERMENEGILDO.

DNI N°: 41310482.

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DIRECCION ESTRATEGICA"

N°	Dimensiones / ítems	Pertinenci		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. CAPACIDAD DIRECTA								
1	La organización de los recursos, actividades y personal, ayudan a la consecución de los objetivos empresariales	✓		✓		✓		
2	La organización de los recursos, actividades y personal, satisfacen las expectativas de los empleados	✓		✓		✓		
3	La ejecución de las tareas programadas son realizadas de acuerdo a una planificación determinada	✓		✓		✓		
4	Gracias a la ejecución de las tareas programadas se logran alcanzar los propósitos propuestos	✓		✓		✓		
II. CAPACIDAD GERENCIAL								
1	El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, permiten gestionar eficientemente la empresa	✓		✓		✓		
2	El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, están contempladas dentro del plan de la empresa	✓		✓		✓		
3	El temperamento y el carácter de los jefes de área fomentan la consecución de las metas.	✓		✓		✓		
4	El logro de las metas deseadas, es gracias al que hacer juicioso y prudente de los responsables de cada área	✓		✓		✓		
III. LIDERAZGO DIRECTIVO								
1	La consecución de los objetivos de la empresa, están garantizados gracias al procedimiento de planificación que hizo la gerencia	✓		✓		✓		
2	El cumplimiento de los objetivos de la empresa, es producto de la entrega y el ahínco de la dirección	✓		✓		✓		
3	El liderazgo directivo que practican los responsables de área, se hace notar en el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	El trabajo en equipo que se realiza en la empresa, hace viable que se alcancen los objetivos de la organización	✓		✓		✓		

5	El trabajo en equipo le posibilita a tener un clima laboral apropiado	✓		✓		✓	
6	La toma de decisiones posibilita que se alcancen los objetivos organizacionales	✓		✓		✓	
7	La toma de decisiones respeta los métodos y procedimientos de la empresa	✓		✓		✓	
8	La toma de decisiones es resultado de una observación juiciosa y evaluación hecha por el conjunto de responsables de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Fernando A. Nolazco Labajos DNI *40086182*

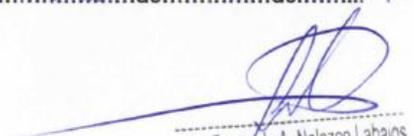
Especialidad del validador.....

metodología de la investigación

..... *LIMA 30* de *NOV.* del *2019*

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

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


 Mg. Fernando A. Nolazco Labajos
 Catedrático de Pre y Post Grado
 Especialista en Investigación Científica

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinenci		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. AMBIENTE FISICO							
1	El tamaño del espacio de trabajo permite desenvolverse apropiadamente para sus funciones	✓		✓		✓		
2	El estilo de dirección que se da en la organización fomenta un ambiente adecuado	✓		✓		✓		
3	El estilo de dirección es eficiente para que los empleados desarrollen sus actividades diarias	✓		✓		✓		
4	La estructura del organigrama permite tener una mejor interacción con las demás áreas de la empresa	✓		✓		✓		
5	La estructura de la empresa (organigrama) faculta a los empleados a decidir dentro de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
	II. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dentro de la organización se exige una productividad bastante alta	✓		✓		✓		
2	Frecuentemente se siente tensión y estrés dentro de la organización	✓		✓		✓		
3	Las aptitudes y actitudes ayudan a los empleados a desarrollarse en su trabajo	✓		✓		✓		
4	La organización motiva a los empleados para hacer sus funciones cada día mejor	✓		✓		✓		
5	las expectativas y aspiraciones se ven alcanzables de acuerdo a las políticas mostradas	✓		✓		✓		
	III. RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los canales de comunicación entre los colaboradores de la empresa son suficientes	✓		✓		✓		
2	El personal comunica libremente sus ideas	✓		✓		✓		
3	Existe un compañerismo adecuado dentro de la organización	✓		✓		✓		
4	Existen relaciones interpersonales apropiadas entre los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
5	La organización promueve las buenas relaciones interpersonales y anima a la	✓		✓		✓		
6	Las relaciones entre empleados y jefes es la adecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Fernando Blas Nolazco Labajos

DNI. *40086182*

Especialidad del validador

Metodología de la investigación

LIMA 30 de *Nov.* del *2019* ..

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

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

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

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


Mg. Fernando A. Nolazco Labajos
Catedrático de Pre y Post Grado
Especialista en Investigación Científica

Firma del Experto Informante.

Anexo 1:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. GUSTAVO ZARATE RUIZ.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA equiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: DIRECCION ESTRATEGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SANTA CRUZ DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz de instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma: 

Nombre y Apellidos: ARTURO MERCADO HERMENEGILDO.

DNI N°: 41310482

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DIRECCION ESTRATEGICA"

N°	Dimensiones / ítems	Pertinenci		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. CAPACIDAD DIRECTA								
1	La organización de los recursos, actividades y personal, ayudan a la consecución de los objetivos empresariales	✓		✓		✓		
2	La organización de los recursos, actividades y personal, satisfacen las expectativas de los empleados	✓		✓		✓		
3	La ejecución de las tareas programadas son realizadas de acuerdo a una planificación determinada	✓		✓		✓		
4	Gracias a la ejecución de las tareas programadas se logran alcanzar los propósitos propuestos	✓		✓		✓		
II. CAPACIDAD GERENCIAL								
1	El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, permiten gestionar eficientemente la empresa	✓		✓		✓		
2	El control de cada una de las tareas del programa de trabajo, están contempladas dentro del plan de la empresa	✓		✓		✓		
3	El temperamento y el carácter de los jefes de área fomentan la consecución de las metas.	✓		✓		✓		
4	El logro de las metas deseadas, es gracias al que hacer juicioso y prudente de los responsables de cada área	✓		✓		✓		
III. LIDERAZGO DIRECTIVO								
1	La consecución de los objetivos de la empresa, están garantizados gracias al procedimiento de planificación que hizo la gerencia	✓		✓		✓		
2	El cumplimiento de los objetivos de la empresa, es producto de la entrega y el ahínco de la dirección	✓		✓		✓		
3	El liderazgo directivo que practican los responsables de área, se hace notar en el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	El trabajo en equipo que se realiza en la empresa, hace viable que se alcancen los objetivos de la organización	✓		✓		✓		

5	El trabajo en equipo le posibilita a tener un clima laboral apropiado	✓		✓		✓	
6	La toma de decisiones posibilita que se alcancen los objetivos organizacionales	✓		✓		✓	
7	La toma de decisiones respeta los métodos y procedimientos de la empresa	✓		✓		✓	
8	La toma de decisiones es resultado de una observación juiciosa y evaluación hecha por el conjunto de responsables de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

ZARATE RUIZ GUSTAVO ENRIQUE DNI 09870134

Especialidad del validador:

TEMBTICO

LIMA 30 de NOV de 2019

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinenci		Relevancia		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. AMBIENTE FISICO							
1	El tamaño del espacio de trabajo permite desenvolverse apropiadamente para sus funciones	✓		✓		✓		
2	El estilo de dirección que se da en la organización fomenta un ambiente adecuado	✓		✓		✓		
3	El estilo de dirección es eficiente para que los empleados desarrollen sus actividades diarias	✓		✓		✓		
4	La estructura del organigrama permite tener una mejor interacción con las demás áreas de la empresa	✓		✓		✓		
5	La estructura de la empresa (organigrama) faculta a los empleados a decidir dentro de su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
	II. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dentro de la organización se exige una productividad bastante alta	✓		✓		✓		
2	Frecuentemente se siente tensión y estrés dentro de la organización	✓		✓		✓		
3	Las aptitudes y actitudes ayudan a los empleados a desarrollarse en su trabajo	✓		✓		✓		
4	La organización motiva a los empleados para hacer sus funciones cada día mejor	✓		✓		✓		
5	las expectativas y aspiraciones se ven alcanzables de acuerdo a las políticas mostradas	✓		✓		✓		
	III. RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los canales de comunicación entre los colaboradores de la empresa son suficientes	✓		✓		✓		
2	El personal comunica libremente sus ideas	✓		✓		✓		
3	Existe un compañerismo adecuado dentro de la organización	✓		✓		✓		
4	Existen relaciones interpersonales apropiadas entre los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
5	La organización promueve las buenas relaciones interpersonales y anima a la	✓		✓		✓		
6	Las relaciones entre empleados y jefes es la adecuada	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

ZARATE RUIZ GUSTAVO FERRER DNI. 09870134

Especialidad del validador..... TEMÁTICO

LIMA 30 de NOV del 2019.

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Matriz de Datos Excel

N°	direccion estrategica																			total
	capacidad directiva				sub total	capacidad gerencial				sub total	liderazgo directivo								sub total	
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		
1	5	3	5	5	18	4	3	5	1	13	4	5	5	1	1	5	5	4	30	61
2	5	4	4	4	17	4	5	4	2	15	4	5	4	2	1	4	5	4	29	61
3	4	3	5	5	17	4	4	5	1	14	5	4	4	3	1	5	4	5	31	62
5	4	2	4	3	13	5	5	4	2	16	4	5	4	1	2	4	5	4	29	58
5	4	4	4	4	16	5	4	5	2	16	5	4	5	2	2	4	5	5	32	64
6	4	3	4	5	16	3	4	5	1	13	4	4	4	1	1	4	4	5	27	56
7	4	5	4	3	16	4	4	4	2	14	4	3	4	1	3	4	4	4	27	57
8	3	1	2	3	9	3	2	3	1	9	3	2	3	1	1	2	2	2	16	34
9	5	2	4	5	16	5	4	4	2	15	4	4	5	2	2	4	5	5	31	62
10	2	1	2	3	8	3	3	3	1	10	3	3	2	1	1	3	3	2	18	36
11	3	1	4	2	10	2	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	3	21	36
12	5	3	5	5	18	4	3	5	1	13	4	5	5	1	1	5	5	4	30	61
13	5	4	4	4	17	4	5	4	2	15	4	5	4	2	1	4	5	4	29	61
14	4	3	5	5	17	4	4	5	1	14	5	4	4	3	1	5	4	5	31	62
15	4	2	4	3	13	5	5	4	2	16	4	5	4	1	2	4	5	4	29	58
16	4	4	4	4	16	5	4	5	2	16	5	4	5	2	2	4	5	5	32	64
17	4	3	4	5	16	3	4	5	1	13	4	4	4	1	1	4	4	5	27	56
18	4	5	4	3	16	4	4	4	2	14	4	3	4	1	3	4	4	4	27	57
19	3	1	2	3	9	3	2	3	1	9	3	2	3	1	1	2	2	2	16	34
20	5	2	4	5	16	5	4	4	2	15	4	4	5	2	2	4	5	5	31	62
21	2	1	2	3	8	3	3	3	1	10	3	3	2	1	1	3	3	2	18	36
22	3	1	4	2	10	2	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	3	21	36
23	5	3	5	5	18	4	3	5	1	13	4	5	5	1	1	5	5	4	30	61
24	5	4	4	4	17	4	5	4	2	15	4	5	4	2	1	4	5	4	29	61
25	4	3	5	5	17	4	4	5	1	14	5	4	4	3	1	5	4	5	31	62
26	4	2	4	3	13	5	5	4	2	16	4	5	4	1	2	4	5	4	29	58
27	4	4	4	4	16	5	4	5	2	16	5	4	5	2	2	4	5	5	32	64
28	4	3	4	5	16	3	4	5	1	13	4	4	4	1	1	4	4	5	27	56
29	4	5	4	3	16	4	4	4	2	14	4	3	4	1	3	4	4	4	27	57
30	3	1	2	3	9	3	2	3	1	9	3	2	3	1	1	2	2	2	16	34
31	5	2	4	5	16	5	4	4	2	15	4	4	5	2	2	4	5	5	31	62
32	2	1	2	3	8	3	3	3	1	10	3	3	2	1	1	3	3	2	18	36
33	3	1	4	2	10	2	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	3	21	36
34	5	3	5	5	18	4	3	5	1	13	4	5	5	1	1	5	5	4	30	61
35	5	4	4	4	17	4	5	4	2	15	4	5	4	2	1	4	5	4	29	61
36	4	3	5	5	17	4	4	5	1	14	5	4	4	3	1	5	4	5	31	62
37	4	2	4	3	13	5	5	4	2	16	4	5	4	1	2	4	5	4	29	58
38	4	4	4	4	16	5	4	5	2	16	5	4	5	2	2	4	5	5	32	64
39	4	3	4	5	16	3	4	5	1	13	4	4	4	1	1	4	4	5	27	56
40	4	5	4	3	16	4	4	4	2	14	4	3	4	1	3	4	4	4	27	57
41	3	1	2	3	9	3	2	3	1	9	3	2	3	1	1	2	2	2	16	34
42	5	2	4	5	16	5	4	4	2	15	4	4	5	2	2	4	5	5	31	62
43	2	1	2	3	8	3	3	3	1	10	3	3	2	1	1	3	3	2	18	36
44	3	1	4	2	10	2	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	3	21	36
45	5	3	5	5	18	4	3	5	1	13	4	5	5	1	1	5	5	4	30	61
46	5	4	4	4	17	4	5	4	2	15	4	5	4	2	1	4	5	4	29	61
47	4	3	5	5	17	4	4	5	1	14	5	4	4	3	1	5	4	5	31	62
48	4	2	4	3	13	5	5	4	2	16	4	5	4	1	2	4	5	4	29	58
49	4	4	4	4	16	5	4	5	2	16	5	4	5	2	2	4	5	5	32	64
50	4	3	4	5	16	3	4	5	1	13	4	4	4	1	1	4	4	5	27	56
51	4	5	4	3	16	4	4	4	2	14	4	3	4	1	3	4	4	4	27	57
52	3	1	2	3	9	3	2	3	1	9	3	2	3	1	1	2	2	2	16	34
53	5	2	4	5	16	5	4	4	2	15	4	4	5	2	2	4	5	5	31	62
54	2	1	2	3	8	3	3	3	1	10	3	3	2	1	1	3	3	2	18	36
55	3	1	4	2	10	2	1	1	1	5	3	3	3	1	2	3	3	3	21	36

clima organizacional																				
N°	ambiente fisico					sub total	comportamiento organizacional					sub total	relaciones interpersonales						sub total	total
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16		
1	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	5	5	3	3	3	5	24	64
2	5	5	4	5	2	21	5	5	3	2	3	18	3	5	3	3	3	5	22	61
3	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
4	4	5	5	5	3	22	5	5	3	3	4	20	3	5	2	3	2	5	20	62
5	5	4	4	3	1	17	4	3	2	1	2	12	2	4	2	2	2	3	15	44
6	3	5	5	5	2	20	4	4	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	49
7	4	4	4	2	1	15	3	5	2	2	1	13	3	3	3	3	3	3	18	46
8	5	4	4	3	1	17	4	4	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	7	35
9	2	2	3	2	1	10	2	2	1	1	1	7	1	3	1	1	1	3	10	27
10	4	4	3	3	1	15	3	3	1	1	1	9	1	3	1	1	1	3	10	34
11	5	4	4	3	2	18	3	4	1	1	1	10	1	3	1	1	1	1	8	36
12	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
13	5	5	4	5	2	21	5	5	3	2	3	18	3	5	3	3	3	5	22	61
14	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
15	4	5	5	5	3	22	5	5	3	3	4	20	3	5	2	3	2	5	20	62
16	5	4	4	3	1	17	4	3	2	1	2	12	2	4	2	2	2	3	15	44
17	3	5	5	5	2	20	4	4	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	49
18	4	4	4	2	1	15	3	5	2	2	1	13	3	3	3	3	3	3	18	46
19	5	4	4	3	1	17	4	4	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	7	35
20	2	2	3	2	1	10	2	2	1	1	1	7	1	3	1	1	1	3	10	27
21	4	4	3	3	1	15	3	3	1	1	1	9	1	3	1	1	1	3	10	34
22	5	4	4	3	2	18	3	4	1	1	1	10	1	3	1	1	1	1	8	36
23	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
24	5	5	4	5	2	21	5	5	3	2	3	18	3	5	3	3	3	5	22	61
25	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
26	4	5	5	5	3	22	5	5	3	3	4	20	3	5	2	3	2	5	20	62
27	5	4	4	3	1	17	4	3	2	1	2	12	2	4	2	2	2	3	15	44
28	3	5	5	5	2	20	4	4	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	49
29	4	4	4	2	1	15	3	5	2	2	1	13	3	3	3	3	3	3	18	46
30	5	4	4	3	1	17	4	4	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	7	35
31	2	2	3	2	1	10	2	2	1	1	1	7	1	3	1	1	1	3	10	27
32	4	4	3	3	1	15	3	3	1	1	1	9	1	3	1	1	1	3	10	34
33	5	4	4	3	2	18	3	4	1	1	1	10	1	3	1	1	1	1	8	36
34	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
35	5	5	4	5	2	21	5	5	3	2	3	18	3	5	3	3	3	5	22	61
36	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
37	4	5	5	5	3	22	5	5	3	3	4	20	3	5	2	3	2	5	20	62
38	5	4	4	3	1	17	4	3	2	1	2	12	2	4	2	2	2	3	15	44
39	3	5	5	5	2	20	4	4	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	49
40	4	4	4	2	1	15	3	5	2	2	1	13	3	3	3	3	3	3	18	46
41	5	4	4	3	1	17	4	4	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	7	35
42	2	2	3	2	1	10	2	2	1	1	1	7	1	3	1	1	1	3	10	27
43	4	4	3	3	1	15	3	3	1	1	1	9	1	3	1	1	1	3	10	34
44	5	4	4	3	2	18	3	4	1	1	1	10	1	3	1	1	1	1	8	36
45	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
46	5	5	4	5	2	21	5	5	3	2	3	18	5	5	3	3	3	5	24	63
47	5	5	5	5	3	23	5	5	2	3	2	17	2	5	2	3	3	5	20	60
48	4	5	5	5	3	22	5	5	3	3	4	20	3	5	2	3	2	5	20	62
49	5	4	4	3	1	17	4	3	2	1	2	12	2	4	2	2	2	3	15	44
50	3	5	5	5	2	20	4	4	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	49
51	4	4	4	2	1	15	3	5	2	2	1	13	3	3	3	3	3	3	18	46
52	5	4	4	3	1	17	4	4	1	1	1	11	1	1	1	1	1	2	7	35
53	2	2	3	2	1	10	2	2	1	1	1	7	1	3	1	1	1	3	10	27
54	4	4	3	3	1	15	3	3	1	1	1	9	1	3	1	1	1	3	10	34
55	5	4	4	3	2	18	3	4	1	1	1	10	1	3	1	1	1	1	8	36

Anexo 5: Autorización

Independencia, 7 de Diciembre de 2019

Señores
ESCUELA DE POST GRADO DE LA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - CAMPUS LIMA NORTE
Presente.-

De mi mayor consideración,

Mediante la presente, hacemos de su conocimiento que la empresa Transportes y Servicios Santa Cruz S.A. se encuentra brindando las facilidades del caso y continuará haciéndolo, con la finalidad que vuestro alumno, de la Maestría en Administración de negocios- MBA, **Hermenegildo Arturo** continúe y concluya su trabajo de investigación **"Dirección estratégica y Clima organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019"**, cabe mencionar que hemos autorizado la aplicación de su encuesta en nuestros colaboradores como instrumento de recolección de datos para su trabajo de investigación.

Sin otro en particular y deseando éxito en la investigación, expreso mi especial consideración.

Atentamente,



Víctor Vicente Castillo Rojas
Gerente General
Transportes y Servicios
- SANTA CRUZ S.A.

Víctor Vicente Castillo Rojas
(Gerente General)

Anexo 6: Otros



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Fernando Alexis Nolazco Labajos, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada **“Dirección Estratégica y Clima Organizacional en la empresa Santa Cruz, del distrito de Independencia, 2019”**

de la estudiante **Arturo Mercado Hermenegildo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de enero del 2020



Fernando Alexis Nolazco Labajos

DNI: 40086182



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS-MBA

Dirección Estratégica y Clima Organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración de negocios - MBA

AUTOR:

Dr. Arturo Mercado Hermenegildo (ORCID: 0000-0002-8569-4309)

ASESOR:

Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

Lima-Perú

2020

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
2	Entregado a Universida...	8 %
3	Entregado a Universida...	<1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	theibfr.com	<1 %
6	prezi.com	<1 %
7	www.minsa-pmss.gob.ni	<1 %
8	Entregado a Universida...	<1 %
9	www.buenastareas.com	<1 %
10	Bill Jonathan Serrano ...	<1 %
11	www.gestiopolis.com	<1 %

PROPUESTA DE PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA EMPRESA SANTA CRUZ.

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES, TRABAJO EN EQUIPO DE LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EMPRESA SANTA CRUZ.

Sobre la Propuesta

Después de haber hallazgos en razón de las deficiencias en la empresa, se propone una serie de actividades a fin de atender estas dificultades, esta propuesta de mejoramiento está constituida de 9 etapas, y se desarrollara en 4 meses.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo general

Implementar un plan que pueda mejorar la dirección estratégica y el Clima organizacional en la empresa Santa Cruz.

Objetivos específicos

PE1. Implementar un plan que ayude a la vinculación del liderazgo directivo y al trabajo en equipo.

PE2. Implementar un plan que ayude en la precepción actual que tienen los trabajadores acerca de la motivación.

PE3. Implementar un plan que ayude a la comunicación interna entre los trabajadores dentro de la organización.

PE4. Implementar un plan que ayude a que establezcan relaciones personales adecuadas dentro de la organización.

A fin de posibilitar la puesta en marcha de este plan, es necesario contar con compromiso de los directores con respecto a ello, ya que condicionado a la realización del plan, existe una partida económica que debe ser aprobada, con el fin de ser viable cada etapa y exponer a la alta dirección este modelo, se elabora una matriz de etapas, contenidos y actividades a realizar, así mismo se presenta un cronograma de actividades a fin de demostrar la factibilidad del programa.

PARTE 1	PARTE 2	PARTE 3	PARTE 4	PARTE 5	PARTE 6	PARTE 7	PARTE 8	PARTE 9
PROBLEMA PREPONDERANTE	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	INICIO	ACTIVIDADES Y SEGUIMIENTO	EFEECTO	TÉRMINO
El liderazgo directivo no es facilitador del trabajo en equipo	Fortalecimiento del liderazgo directivo en razón de ser un facilitador para el trabajo en equipo	Aplicación de un programa de liderazgo activo para los responsables del área, en razón de mejorar el trabajo en equipo	Gerente general. Administrador general. Jefe de área.	Se presenta el programa conjuntamente con los presupuestos y cotizaciones a la gerencia general a fin de que sean evaluados los recursos necesarios para la realización.	Marzo 2020	<ul style="list-style-type: none"> * Reunión inicial con los directivos y responsables a fin de levantar información que complemente la situación actual. * Elaboración de matriz de contenido los puntos a mejorar de acuerdo a los hallazgos. * Elaboración y ejecución de convocatoria para puesta en marcha del plan del programa de liderazgo. * Registro y evidencia de la participación de los trabajadores (fotos, registro de asistencia, encuestas cortas de salida). * Monitoreo del cumplimiento del plan. * Reconocimiento a la participación de los empleados. * Retroalimentación con encuesta de salida a fin de medir y evaluar el impacto del plan ejecutado. 	Fortalecimiento del liderazgo directivo en los responsables de conducir y apoyar a los trabajadores, lo que impulsa el trabajo en equipo.	Junio 2020
Con respecto al comportamiento organizacional, los trabajadores perciben que la empresa	Fomentar talleres que implique fortalecer el tema de la motivación dentro de la	Mecanismos para generar recompensas a los empleados (estímulos, bonificaciones) en razón de cumplimiento	Gerente general. Administrador general. Jefe de área.	Se presenta el programa conjuntamente con los presupuestos y cotizaciones a la gerencia	Abril 2020	<ul style="list-style-type: none"> * Reunión inicial con cada trabajador a fin de levantar información que complemente la situación actual sobre la motivación. * Elaboración de matriz de contenido los puntos a mejorar de acuerdo a los hallazgos. * Elaboración y ejecución de los talleres de motivación; implementación y difusión de las recompensas acordadas para el personal. * Registro y evidencia de la participación de los trabajadores (fotos, registro de asistencia, encuestas cortas de salida). 	Mejora del comportamiento organizacional, trabajadores motivados con mayor predisposición para desempeñar su trabajo.	Junio 2020

no los motiva hacer cada día mejor su trabajo	empresa	nto de metas. Talleres de motivación para el personal.		general a fin de que sean evaluados los recursos necesarios para la realización .		* Monitoreo del cumplimiento del plan. * Reconocimiento a la participación de los empleados. * Retroalimentación con encuesta de salida a fin de medir y evaluar el impacto del plan ejecutado.		
Con Respeto a las relaciones interpersonales, se percibe una inadecuación interna entre los trabajadores	fortalecer mediante estrategias las buenas relaciones interpersonales en razón de la comunicación interna adecuada	Promover la participación activa y crítica de los empleados, en razón de promover la comunicación fluida. Fomentar la participación del personal en la toma de decisiones.	Gerente general. Administrador general. Jefe de área.	Se presenta el programa conjuntamente con los presupuestos y cotizaciones a la gerencia general a fin de que sean evaluados los recursos necesarios para la realización .	Mayo 2020	* Entrevista personal con cada empleado a fin de levantar información que complemente la situación actual con respecto a la comunicación. * Elaboración de matriz de contenido los puntos a mejorar de acuerdo a los hallazgos. * Elaboración programación y ejecución de reuniones de trabajo donde se presenten los objetivos y problemas de las áreas de trabajo. * Registro y evidencia de la participación de los trabajadores (fotos, registro de asistencia, encuestas cortas de salida). * Monitoreo del cumplimiento del plan. * Reconocimiento a la participación de los empleados. * Retroalimentación con encuesta de salida a fin de medir y evaluar el impacto del plan ejecutado.	Mejora en las relaciones interpersonales, en razón de la inclusión activa del personal para la toma de decisiones. Mejora en la comunicación a consecuencia de invitarlos a la participación.	Junio 2020
En las relaciones interpersonales, los	Fomentar actividades que implique	Programación de actividades extracurric	Gerente general. Administrador	Se presenta el programa conjuntamente	Junio 2020	* Reunión inicial a fin de levantar información que complemente las opiniones de posibles lugares que se puedan visitar. * Elaboración de matriz de contenido los puntos a	Mejora de las relaciones interpersonales, incremento de	Junio 2020

trabajadores perciben que la empresa no promueve las buenas relaciones interpersonales	en la participación activa de los empleados a fin de fortalecer las buenas relaciones entre ellos	deportes y de recreación	Jefe de área.	de acuerdo con los presupuestos y cotizaciones a la gerencia general a fin de que sean evaluados los recursos necesarios para la realización	mejorar de acuerdo a los hallazgos. * Programación y ejecución de las actividades extracurriculares trazadas. * Registro y evidencia de la participación de los trabajadores (fotos, registro de asistencia, encuestas cortas de salida). * Monitoreo del cumplimiento del plan. * Reconocimiento a la participación de los empleados. * Retroalimentación con encuesta de salida a fin de medir y evaluar el impacto del plan ejecutado.	empatía, respeto por los pensamientos de los demás. Desarrollo de la cultura deportiva y social. Pensamiento crítico en la solución de problemas	
--	---	--------------------------	---------------	--	---	--	--

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
N°	ACTIVIDADES	MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		
1	Liderazgo directivo												
2	Aplicación del programa de Liderazgo	x											
3	Reforzamiento a las competencias del líder		x										
4	Resultados preliminares del programa en el líder			x									
5	Evaluación del plan				x								
6	Comportamiento organizacional (motivación)												
7	Aplicación de talleres de motivación					x							
8	Uso de los beneficios y bonificaciones						x						
9	Reconocimientos a los participantes							x					
10	Evaluación del plan								x				
11	Relaciones interpersonales (comunicación)												
12	Aplicación de reuniones de trabajo									x			
13	Participación activa de los trabajadores										x		
14	Organización de reuniones para la solución de problemas										x		
15	Evaluación del plan											x	
16	Relaciones interpersonales entre colaboradores												
17	Aplicación de actividades extracurriculares											x	
18	Talleres de sociabilización en el trabajo												x
19	Seguimiento del plan de mejora												x
20	Evaluación del plan												x

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Fernando Alexis Nolazco Labajos, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada **“Dirección Estratégica y Clima Organizacional en la empresa Santa Cruz, del distrito de Independencia, 2019”**

de la estudiante **Arturo Mercado Hermenegildo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de enero del 2020



Fernando Alexis Nolazco Labajos

DNI: 40086182

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.tumitin.com/app/carta/es/?s=18&ro=103&u=1088032488&lang=es&o=1248191142

feedback studio Dirección Estratégica y Clima Organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA

Dirección Estratégica y Clima Organizacional en la empresa Santa Cruz del distrito de Independencia, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración de negocios - MBA

AUTOR:
 Br. Arturo Mercado Hermenegildo (ORCID: 0000-0002-8569-4309)

ASESOR:
 Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias funcionales

Lima-Perú

2020

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

18	1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
	2	Entregado a Universida...	8 %
	3	Entregado a Universida...	<1 %
	4	Entregado a Universida...	<1 %
	5	theibfr.com	<1 %
	6	prezi.com	<1 %
	7	www.minsa-pmss.gob.ni	<1 %
	8	Entregado a Universida...	<1 %
	9	www.buenastareas.com	<1 %
	10	Bill Jonathan Serrano ...	<1 %
	11	www.gestiopolis.com	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 8716 Text-only Report | High Resolution Activado

09:42
29/01/2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MERCADO HERMENEGILDO, ARTURO

D.N.I. : 41310482

Domicilio : COOP. VIRGEN DE FATIMA Mb. X. Lt. 3-SMP.

Teléfono : Fijo : 3801112 Móvil : 924082226

E-mail : ARTUROMERCADOH@EMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MERCADO HERMENEGILDO, ARTURO

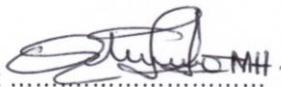
Título de la tesis:

DIRECCION ESTRATEGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LA EMPRESA SANTA CRUZ DEL DISTRITO DE
INDEPENDENCIA, 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a
publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 27 DE FEBRERO DE 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ARTURO MERCADO HERMENEGILDO

INFORME TITULADO:

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LA EMPRESA SANTA CRUZ DEL DISTRITO DE
INDEPENDENCIA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA.

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD.



[Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN