



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión estratégica y clima organizacional según los servidores públicos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Lima 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES:

Br. Prado Inocente Alfredo David
Br. Barrientos Canales Tomás Renee

ASESOR:

Mg. Núñez Untiveros Jesús Enrique

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

2015

Dr. Lip Licham Antonio
Presidente

Dr. Guevara Fernández Ricardo
Secretario

Mg. Núñez Untiveros Jesús
Vocal

Dedicatoria

A nuestros padres quienes con su amor y cariño sembraron en nosotros el deseo de superación; a nuestros hermanos que en todo momento nos alentaron; y, para esos seres tan especiales que en todo instante nos han incentivado a lograr nuestra superación profesional.

Agradecimientos

A nuestras madres por habernos brindado su apoyo incondicional mediante consejos para culminar esta maestría; para nuestros Catedráticos quienes supieron entregar sus conocimientos sin egoísmo durante el periodo académico; para el Mg. Jesús Enrique Núñez Untiveros por sus orientaciones y apoyo en forma justa y desinteresada, para lograr la culminación del presente trabajo.

Declaración Jurada

Yo Prado Inocente Alfredo David y Barrientos Canales Tomás Renee del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI N°s 10881992 y 06234978, respectivamente con la tesis titulada “Gestión estratégica y clima organizacional según los servidores públicos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Lima 2014.”

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 12 de Octubre de 2015

Prado Inocente Alfredo David
DNI N° 10881992

Barrientos Canales Tomás Renee
DNI N° 06234978

Presentación

A los señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Gestión estratégica y clima organizacional según los servidores públicos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Lima 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magíster en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Los autores

Contenido

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	13
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	21
1.2.1 Variable 1: Gestión estratégica	21
1.2.2 Variable 2: Clima organizacional	56
1.3 Justificación	71
1.4. Problema	74
1.5 Hipótesis	76
1.6 Objetivos	77
II MARCO METODOLÓGICO	79
2.1 Variables	80
2.2 Operacionalización de variables	81
2.3 Metodología	82
2.4 Tipo de estudio	82

2.5	Diseño	83
2.6	Población, muestra y muestreo	84
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	85
2.8	Métodos de análisis de datos	92
2.9	Aspectos éticos	93
III.	RESULTADOS	94
IV.	DISCUSIÓN	109
V.	CONCLUSIONES	113
VI.	RECOMENDACIONES	115
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
	ANEXOS	124
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	125
	Anexo 2. Instrumentos	129
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	135
	Anexo 4. Base de datos	145
	Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	151

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la gestión estratégica	78
Tabla 2. Operacionalización del clima organizacional	78
Tabla 3. Validez de la gestión estratégica	85
Tabla 4. Validez del clima organizacional	86
Tabla 5. Confiabilidad cuestionario de la gestión estratégica	86
Tabla 6. Confiabilidad cuestionario del clima organizacional	87
Tabla.7. La gestión estratégica y el clima organizacional	90
Tabla 8. La gestión estratégica y el liderazgo	91
Tabla 9. La gestión estratégica y la motivación	92
Tabla 10. La gestión estratégica y la reciprocidad	93
Tabla 11. La gestión estratégica y la participación	94
Tabla 12. Correlación de la gestión estratégica y el clima organizacional	95
Tabla 13. Correlación involucramiento de la gestión estratégica y el liderazgo	96
Tabla 14. Correlación de la gestión estratégica y la motivación	97
Tabla 15. Correlación de la gestión estratégica y la reciprocidad	98
Tabla 16. Correlación de la gestión estratégica y la participación	99

Lista de Figuras

	Página
Figura.1. Esquema del diseño de investigación	80
Figura.2. La gestión estratégica y el clima organizacional	90
Figura 3. La gestión estratégica y el liderazgo	91
Figura 4. La gestión estratégica y la motivación	92
Figura 5. La gestión estratégica y la reciprocidad	93
Figura 6. La gestión estratégica y la participación	94

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la existencia de la relación entre la gestión estratégica y el clima organizacional según los servidores públicos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Lima 2014, La población es de 130 servidores públicos, la muestra fue no probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Gestión estratégica y clima organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario gestión estratégica, el cual estuvo constituido por 43 preguntas en la escala de Likert (Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) y el Cuestionario en el clima organizacional, el cual estuvo constituido por 54 preguntas, en la escala de Likert (Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), que brindaron información acerca de la gestión estratégica y el clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la gestión estratégica se relaciona significativamente con el clima organizacional según los servidores públicos del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Lima 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.716, representando una alta correlación entre las variables.

Palabras Clave: gestión estratégica y clima organizacional

Abstract

The present study was overall objective, determining the existence of the relationship between strategic management and organizational climate as public servants of the National Council for Science, Technology and Technological Innovation - Lima 2014, the population is 130 civil servants, the sample was not random, in the which they have used the variable: Strategic management and organizational climate.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its intended purpose non-experimental design correlational cross-sectional level that collects information on a specific period, which developed to implement the instruments: Questionnaire to measure the variable of strategic management, which consisted of 43 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely and never) and Questionnaire to measure the variable of organizational climate, which was consisting of 54 questions, the Likert scale (always, often, sometimes, rarely and never), who provided information about the strategic management and organizational climate through the assessment of its various dimensions whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that strategic management is significantly related to the organizational climate as public servants of the National Council for Science, Technology and Technological Innovation - Lima 2014, with the correlation coefficient Spearman Rho 0.716, representing a high correlation between variables.

Keywords: Strategic management and organizational climate.

Introducción

Uno de los aspectos de mayor preocupación en el ámbito de las relaciones laborales en el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica es el ambiente y el grado de compromiso para el desarrollo del proceso sociocultural por parte de los directivos y administrativos en pos de un alto nivel de los servidores públicos, en consecuencia las características propias de la gestión estratégica obliga a las organizaciones a contar con profesionales con un alto sentido de cultura organizacional en la cual se plasme a plenitud sus habilidades y capacidades para un buen servicio.

Al respecto el siguiente postulado menciona que, “La gestión es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica” (Casassús, 2006, p. 7).

Asimismo el siguiente postulado menciona que, “El clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la Organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (Sandoval, 2004, p. 84).

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Nacionales

Gamarra (2006), Tesis “Planeamiento Estratégico y su incidencia en la gestión financiera de las empresas del sector construcción de la provincia de Trujillo 2006”, llegó a la siguiente conclusión: El Planeamiento Estratégico en el sector construcción en la provincia de Trujillo es fundamental que tenga ideas rectoras como su visión y un análisis externo: fortalezas y debilidades así como el análisis externo: amenazas y oportunidades que tiene este tipo de empresas para