



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Administración estratégica y comportamiento organizacional  
del personal administrativo de una universidad privada  
ubicada en Los Olivos, Lima 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Roque Ortiz, Susan Lorena (ORCID: 0000-0003-0543-1902)

**ASESOR:**

Mgtr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-2464-6477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mi madre María

Un ejemplo de madre y mujer que me inspiro a salir adelante y siempre luchar por alcanzar mis metas, por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo incondicional, siendo mi soporte, fuerza y motivación para lograr este objetivo.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme alcanzar esta meta, a mi madre, quien siempre me ha apoyado en este camino de vida universitaria, a mi familia y a mi pareja por su comprensión y disposición para apoyarme en todo momento.

A esta casa de estudios que me ha permitido alcanzar uno de mis sueños profesionales, a mis maestros por brindarme sus conocimientos y experiencias y a mis compañeros por compartir esta etapa juntos.

## Índice de contenidos

|                                                                                   |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
| Carátula .....                                                                    | i    |
| Dedicatoria .....                                                                 | ii   |
| Agradecimiento .....                                                              | iii  |
| Índice de contenidos .....                                                        | iv   |
| Índice de tablas .....                                                            | v    |
| Índice de figuras. ....                                                           | vi   |
| Resumen .....                                                                     | vii  |
| Abstract .....                                                                    | viii |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                                             | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                                           | 7    |
| III. METODOLOGÍA .....                                                            | 18   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación .....                                          | 18   |
| 3.2 Variables y operacionalización.....                                           | 19   |
| 3.3 Población, muestra y muestreo.....                                            | 19   |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 21   |
| 3.5 Procedimientos. ....                                                          | 24   |
| 3.6 Método de análisis de datos .....                                             | 25   |
| 3.7 Aspectos éticos.....                                                          | 26   |
| IV. RESULTADOS.....                                                               | 27   |
| V. DISCUSIÓN .....                                                                | 36   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                                            | 41   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                                        | 43   |
| REFERENCIAS.....                                                                  | 45   |
| ANEXOS.....                                                                       | 54   |



## Índice de tablas

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Áreas administrativas .....                                                      | 20 |
| Tabla 2 Descripción de la encuesta .....                                                 | 22 |
| Tabla 3 Tabla de respuestas para el cuestionario.....                                    | 22 |
| Tabla 4 Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman<br>..... | 24 |
| Tabla 5 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....                   | 26 |
| Tabla 6 .....                                                                            | 27 |
| Tabla 7 Estadísticos descriptivos generales.....                                         | 28 |
| Tabla 8 Resultados descriptivos ítem por ítem.....                                       | 30 |
| Tabla 9 Prueba de hipótesis: Rho de Spearman – Nivel correlacional.....                  | 34 |

## Índice de figuras

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Detalle gráfico de hipótesis formuladas.....                                    | 6  |
| Figura 2. Principios de la administración científica según Taylor. ....                   | 10 |
| Figura 3. Proceso administrativo. ....                                                    | 10 |
| Figura 4. Principios de la burocracia de Weber. ....                                      | 11 |
| Figura 5. Comparación de la teoría X y la teoría Y.....                                   | 12 |
| Figura 6. Jerarquía de necesidades humanas de A. Maslow. ....                             | 12 |
| Figura 7. Factores que determinan la motivación: Expectativa, trascendencia y valor. .... | 13 |
| Figura 8. Herramientas de la teoría del reforzamiento de Skinner. ....                    | 14 |
| Figura 9. Características de la teoría Z.....                                             | 14 |
| Figura 10. Diseño correlacional.....                                                      | 18 |
| Figura 11. Distribución de ítems por variables. ....                                      | 22 |
| Figura 12. Resultados de la hipótesis. ....                                               | 35 |

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional y sus dimensiones (persona, estructura, tecnología y entorno organizacional) del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel relacional y descriptivo, su diseño fue no experimental y de corte transversal. La población de estudio fue de 75 colaboradores administrativos de la universidad, siendo su muestra 63 (muestreo probabilístico). La técnica empleada fue la encuesta en modalidad virtual, el instrumento contó con 26 ítems, los cuales fueron validados cualitativamente y cuantitativamente, obteniendo la validez de 6 jueces expertos y el coeficiente V. de Aiken de 0.99 respectivamente; los resultados de confiabilidad dieron valores de 0,929 de alfa de Cronbach general y los valores de 0,909 y 0,845 de dos mitades de Guttman. Se calcularon resultados de normalidad, estadísticos descriptivos generales e individuales. Se concluyó que la administración estratégica se relaciona positiva y moderadamente con el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima, 2019 ( $p. < 0,05$ ;  $r = 0,590$ ), al igual que sus dimensiones ( $p. < 0,05$ ;  $r = 0,334$ ; 0,396; 0,517; 0,434).

**Palabras clave:** Administración estratégica, comportamiento organizacional, gestión de organizaciones.

## **Abstract**

The research aimed to determine the relationship between strategic management and organizational behavior and its dimensions (person, structure, technology and organizational environment) of the administrative staff of a private university located in Los Olivos, Lima 2019. The study was quantitative, applied type, relational and descriptive level, its design was non-experimental and cross-sectional. The study population was 75 administrative collaborators of the university, being its sample 63 (probability sampling). The technique used was the survey in virtual modality, the instrument had 26 items, which were validated qualitatively and quantitatively, obtaining the validity of 6 expert judges and Aiken's V. coefficient of 0.99 respectively; the reliability results gave values of 0.929 of general Cronbach's alpha and the values of 0.909 and 0.845 of two Guttman's halves. Normality, general and individual descriptive statistics were calculated. It was concluded that strategic management is positively and moderately related to the organizational behavior of the administrative staff of a private university located in Los Olivos, Lima, 2019 ( $p < 0.05$ ;  $r = 0.590$ ), as well as its dimensions ( $p < 0.05$ ;  $r = 0.334$ ;  $0.396$ ;  $0.517$ ;  $0.434$ ).

**Keywords:** Strategic management, organizational behavior, organizational management.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La globalización está obligando a que las empresas vean que el mercado está en todo el mundo, por lo que es necesario que las empresas diseñen planes incluyendo a clientes o proveedores de cualquier parte del mundo con la finalidad de poder optimizar la función empresarial. Para los investigadores la administración estratégica ayudará a que las empresas logren la sobre vivencia y éxito, ya que se está considerando como una herramienta para administrar, donde se defina el propósito de la empresa y se fijen estrategias; señalan a su vez que los cambios organizacionales han evolucionado y día a día se dan con mayor celeridad provocando que las empresas tengan que estar pendientes a las tendencias del mercado, además para que estas logren alcanzar su éxito y sostenibilidad es necesario que cuenten con un plan estratégico dinámico y que sea socializado entre las áreas de la empresa a fin de que todos sus miembros puedan aplicarlo. Los gerentes deben tomar el papel de un agente de cambio que con guía y orientación cambie el comportamiento organizacional y difunda la cultura organizacional de la organización (González, Salazar, Ortiz y Verdugo, 2019).

Para Genesi, Romero y Tinedo (2011), el comportamiento organizacional, requiere de una participación eficaz de los gerentes, quienes son los que determinarán los objetivos institucionales y brinden las estrategias para alcanzarlos, los gerentes educativos deben considerar los elementos claves como las personas, la estructura, la tecnología y entorno. El comportamiento organizacional es una ciencia que puede facilitar la mejora del funcionamiento de las empresas y de las experiencias de trabajo de sus colaboradores.

De acuerdo con Redacción BBC Mundo (25 de febrero de 2018), en una investigación realizada por Claire Bolderson y Rosamund Jones detallan que muchos trabajadores en EEUU siguen en sus centros laborales porque se sienten obligados a quedarse debido a que en este país la mayoría de los estados hacen firmar dentro de los contratos laborales una cláusula de acuerdo de no competencia a sus trabajadores, esto hace que ellos no puedan trabajar en otras empresas del mismo rubro hasta por lo menos pasado un año de su retiro o renuncia de su empresa y tampoco pueda crear una empresa del mismo rubro esto está ocasionando que los trabajadores se sientan prisioneros dentro de su centro

laboral, aunque existen diferentes opiniones respecto al tema como la del experto en recursos humanos Dan Foley quien manifiesta que se está reteniendo personas que se quieren ir y no se encuentran comprometidas con la organización y se les está obligando a quedarse por este tipo de estrategias utilizadas por la organizaciones; en su defecto lo que está ocasionando es pérdidas, pues su rendimiento no es el adecuado.

Según el diario El Comercio (21 de agosto de 2018), en una entrevista con el vocero de SGS Academy, Alberto Alexander, anunció que la mayoría de organizaciones en el Perú confrontan diferentes situaciones que ponen en peligro la continuación de sus operaciones, sin embargo no cuentan con estrategias a largo plazo para poder afrontarlas. Es necesario que se implemente sistemas de gestión con estrategias a largo plazo que permitan a las organizaciones perdurar en el tiempo y no afecten su normal desarrollo.

La presente investigación fue realizada en una universidad privada ubicada en la provincia de Lima, distrito de Los Olivos; esta institución brinda servicios de educación superior en diferentes provincias del Perú y es considerada una de las universidades con mayor población estudiantil a nivel nacional, concentrando su mayoría de alumnado en el campus situado en el distrito de Los Olivos.

En esta universidad los cargos directivos son elegidos bajo una rigurosa evaluación del perfil del puesto, lo que significa que cuando se quiere ejercer una administración estratégica los objetivos planteados se realizan de la mejor forma posible, cada gestión genera procedimientos y funciones administrativas diferentes en búsqueda de resultados positivos para la organización, para ello aplican estrategias de optimización de tiempo y recursos, se realizan reuniones con las jefaturas y el personal de las áreas para conocer la realidad situacional y las necesidades que cada una de estas presentan, ya que muchas veces es el personal quien conoce más detalles de las actividades que se realizan en sus áreas, tomando en consideración sus aportes; de realizarse algún cambio ya sea estructural o interno estos se comunican al personal involucrado en primera instancia para posteriormente informar al resto del personal. La universidad realiza constantes capacitaciones a su personal en diferentes temas pero principalmente en las plataformas con las que trabaja la institución, también reconoce del desempeño de sus colaboradores y les genera un ambiente de estabilidad laboral.

Cada cierto tiempo en algunas áreas se realiza rotación de personal, lo que permite que los colaboradores se interrelacionen más con otros y puedan conocer o realizar diferentes actividades enriqueciendo sus conocimientos laborales y permitiéndoles seguir aprendiendo, la estrategia más fuerte utilizada por los directivos es tener una comunicación asertiva y directa con el personal, se realizan constantes reuniones informativas sobre las decisiones tomadas por la universidad y como estas se irán desarrollando con la finalidad de que todo el personal cuente con la información y pueda prepararse para la ejecución de estas, esto ayuda a fomentar un buen clima laboral, realizan actividades de integración que fortalece el comportamiento organizacional de cada miembro de la organización y permite que el personal se sienta más comprometido con esta, también apoyan el trabajo en equipo y suman esfuerzos entre áreas para poder alcanzar los objetivos institucionales, los colaboradores gozan de beneficios como descuentos para seguir estudios de pregrado o posgrado que los motivan a seguir formándose como profesionales. Además el uso adecuado de las plataformas digitales con las que cuenta la universidad permite brindar una atención adecuada y oportuna en los distintos niveles estructurales a los estudiantes y público en general, el seguimiento y control de estos procedimientos hace que constantemente se implementen mejoras con la finalidad de poder brindar un mejor servicio, asimismo las exigencias que pide el entorno son satisfechas con las estrategias aplicadas por la universidad, esto hace que el público en general aprecie la gestión administrativa de la institución y como poco a poco se ha ido ganando el reconocimiento entre otras universidades y empresas. Al conocer de los buenos resultados obtenidos por esta universidad a diferencia de otras empresas que tienen problemas muy serios de administración y con su personal, es lo que me ha motivado a realizar esta investigación, pudiendo servir como referencia o modelo para otras instituciones.

El **problema de investigación** es todo lo que se transforma en materia de reflexión, sobre el cual se aprecia la necesidad de saber e investigar. El planteamiento del problema expresa la situación de un fenómeno visto en la realidad, este debe ser consistente (Bernal, 2010; Bauce, 2016; Trillos, 2017). Existen dos niveles de preguntas el primero es el problema general el cual debe contener el problema de fondo, por tanto el título de la investigación.

Para esta investigación se formuló como **problema general** la pregunta. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019?, además se formularon los **problemas específicos** que según Bernal (2010), estas están direccionadas a interrogar sobre puntos precisos del problema y no de manera global, pero que en general forman la totalidad del mismo. Los cuales se plantearon con las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y la persona organizacional?; ¿cuál es la relación entre la administración estratégica y la estructura organizacional?; ¿cuál es la relación entre la administración estratégica y la tecnología organizacional? y por último ¿cuál es la relación entre la administración estratégica y el entorno organizacional?

Además conocemos que toda investigación debe tener una **justificación**, que es lo que responde al porqué del estudio, mencionando los motivos por los cuales la investigación es fundamental, la justificación en la investigación señala como a través de preguntas podría proponerse nuevos criterios, como esta aporta al conocimiento en la materia de estudio, detalla porque es importante llevar a cabo la investigación, antelando los beneficios que puedan resultar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Chaverri, 2017 y Manterola y Otzen, 2013).

Dentro de la justificación del estudio encontramos varios tipos una de estas es la **justificación teórica** que para Hernández, Fernández y Baptista (2014), es lo que complementará un vacío de conocimiento, la información encontrada facilitará el desarrollo o apoyo de teorías, permitirá conocer la conducta de las variables o su relación.

Debido a lo antes mencionado podemos decir que este estudio se justifica teóricamente puesto que servirá para incrementar la bibliografía sobre los estudios de las variables de esta investigación, permitiendo conocer la relación entre ambos temas e incrementar la teoría.

También tenemos la **justificación práctica** que para Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta facilitará la resolución de problemas reales.

Esta investigación ayudará a crear un modelo que permita compartir las buenas prácticas de esta empresa, para que otras organizaciones puedan tomarla como referencia y puedan mejorar los problemas que puedan presentar, aplicando



estrategias de la manera más idónea, buscando el beneficio de la organización y sus miembros.

La **justificación social** según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es saber si el estudio es trascendental para la sociedad, conocer quienes se benefician con este y de qué modo. En tal sentido podemos decir que esta investigación tiene relevancia social, ya que las estrategias utilizadas por la universidad harán que el personal se sienta más comprometido con la organización y esto se podrá proyectar en su labor diaria con los estudiantes, sus compañeros de áreas, y en la atención al público en general, beneficiando a todos ellos.

Por ultimo existe **justificación metodológica**, debido a que este estudio facilitará la creación de instrumentos, el recojo y análisis de información, apoyando a definir el concepto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esta justificación también aplica a este estudio ya que los instrumentos, técnicas y la investigación realizada, ya ha sido validada por docentes especialistas y podrán ser utilizados por otros investigadores.

Para Bernal (2010), los **objetivos de la investigación** son la finalidad del estudio, lo que se quiere alcanzar, por lo que se trabaja orientados a conseguir los objetivos, además indica como objetivo general al reflejo principal del problema y el título de investigación.

En ese sentido el **objetivo general** planteado en este estudio fue: Determinar la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019.

Los objetivos específicos se desagregan del general y deben desarrollarse de forma que facilite el logro del objetivo general (Bernal, 2010).

Por lo que para la presente investigación los **objetivos específicos** planteados fueron: Determinar la relación entre la administración estratégica y la persona organizacional; determinar la relación entre la administración estratégica y la estructura organizacional; determinar la relación entre la administración estratégica y la tecnología organizacional y determinar la relación entre la administración estratégica y el entorno organizacional.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), las hipótesis son las respuestas tentativas del objeto de estudio que queremos probar y se mencionan en forma de afirmaciones.

**La hipótesis de investigación**, son ideas planteadas que puede no ser verdaderas, pero deben formularse después de haber obtenido información previa del tema, son respuestas a la pregunta de investigación y se escriben en términos afirmativos o negativos y puede implicar la relación entre variables (Espinoza, 2018; Gallego, 2018; Suárez-Montes, Sáenz-Gavilanes y Mero-Vélez, 2016). La **hipótesis general** formulada para esta investigación fue probar si: Existe relación significativa entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019. Siendo las **hipótesis específicas** las siguientes: Existe relación significativa entre la administración estratégica y la persona organizacional; existe relación significativa entre la administración estratégica y la estructura organizacional; existe relación significativa entre la administración estratégica y la tecnología organizacional y existe relación significativa entre la administración estratégica y el entorno organizacional.

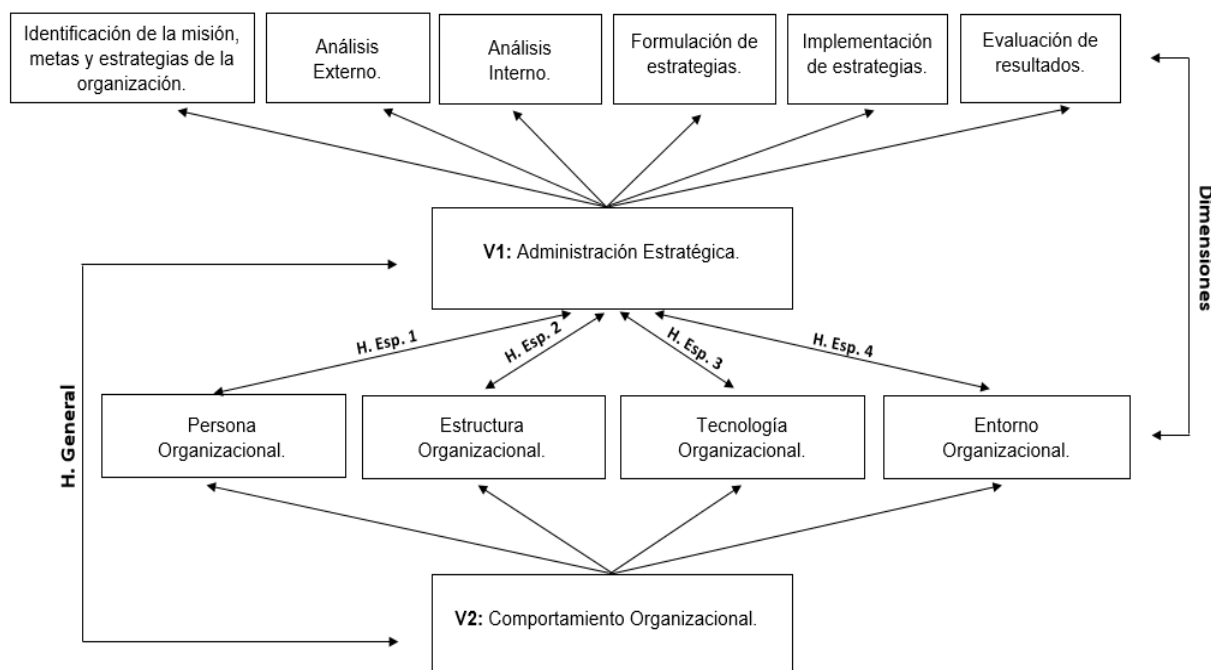


Figura 1. Detalle gráfico de hipótesis formuladas.  
Fuente: Elaboración propia.

## II. MARCO TEÓRICO

En los **trabajos anteriores** para el desenvolvimiento de esta investigación se eligieron estudios que utilizaron parecidas o las mismas variables trabajadas en este estudio, con la finalidad de poder analizar los diferentes enfoques que se le dan a estas variables y así poder comparar los resultados.

En el **ámbito internacional** tenemos la investigación de Murunga y Karugu (2019) para su investigación plantearon los siguientes objetivos: Examinar la influencia de la **cultura de la coherencia**, determinar la influencia de la **cultura de la misión**, la influencia de la **cultura de la adaptabilidad** y la influencia de la **cultura de la participación** en la **ejecución de la estrategia** en la Comisión de educación universitaria en Kenya, su diseño de investigación fue descriptivo, su muestra ascendió a 97 funcionarios de la comisión de educación, emplearon un muestreo estratificado y aleatorio simple, el instrumento utilizado fue el cuestionario, para los resultados emplearon el modelo de regresión múltiple para determinar los coeficientes de la variable independiente en relación a la variable dependiente, lo que demostró que todas las variables tienen una influencia significativa positiva, indicando que la consistencia era la mayor influencia en la ejecución de la estrategia ( $b=0,684$ ), seguido por la participación ( $B=0,476$ ), la misión ( $B=0,203$ ) y la adaptabilidad ( $B= 0,096$ ).

Hamidi, Toosi y Tapak (2018) realizaron un estudio para investigar el impacto de la **planificación estratégica** en el **aprendizaje organizacional** del personal académico de una universidad, la metodología utilizada tuvo un diseño descriptivo-analítico y correlacional, donde la muestra de estudio fue de 295 colaboradores a los que se les aplicó dos cuestionarios. El análisis de datos fue realizada utilizando el coeficiente de correlación y regresión de Pearson, cuyos resultados mostraron relación directa y significativa entre la planificación estratégica y el aprendizaje organizacional ( $P=0,001$ ).

Ahmadi, Salamzadeth, Daraei y Akbari (2012) en su investigación plantearon como objetivo determinar la relación entre la **cultura organizacional** y la **implementación de la estrategia**, analizando sus relaciones y tipologías y dimensiones. Utilizaron la encuesta como técnica que fue aplicada a una muestra de 136 colaboradores de un banco Iraní, la conclusión del estudio confirmó la

hipótesis con una correlación significativa de 0,957, demostrando la relación entre los tipos y dimensiones las variables.

**A nivel nacional** tenemos la tesis de Urbano (2019) en su investigación realizada en Huacho, Perú para la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, donde la metodología utilizada para su investigación fue de diseño no experimental de corte transversal y su nivel de estudio fue correlacional causal, el investigador planteó como objetivo precisar de que manera la **administración estratégica** influye en el **desempeño organizacional**; la muestra utilizado en su investigación fue de 40 colaboradores de un banco. A través de la prueba de Rho Spearman analizó la correlación entre dichas variables, obteniendo como resultado la significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,968; logrando dar validez a su hipótesis, ya que el resultado fue que las variables se encuentran fuertemente relacionados.

Escobar (2019) en su tesis realizada en Lima, Perú para la Universidad César Vallejo, presentó una investigación de método hipotético deductivo, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Su objetivo fue precisar la relación entre la **gestión administrativa y el desarrollo organizacional** de las Mypes, su muestra fue de 40 emprendedores de Mypes, donde analizó a través de la prueba de correlación de rho de Spearman cuyo resultado fue de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,992 con lo que logró dar validez a la hipótesis dado que el resultado mostro que existe relación positiva.

Tejada (2019) en su tesis realizada en Lima, Perú para la Universidad Autónoma del Perú, utilizo como metodología el tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, donde fijo como objetivo precisar la relación entre la **gestión administrativa y el comportamiento organizacional**; su muestra fue de 63 operarios. Realizó la prueba de rho Spearman, obteniendo un resultado de significación bilateral de 0,000 y grado de correlación de 0,683; logrando dar validez a su hipótesis, ya que obtuvo como resultado la existencia de una relación positiva y alta entre las variables.

Wu y Pacheco (2019) en su tesis realizada en el Callao, Perú para la Universidad Nacional del Callao, utilizaron la metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, cuyo objetivo fue fijar como se relaciona la **gerencia estratégica** con el nivel de

influencia de la **cultura organizacional** de una universidad privada, su población fue un total de 60 docentes teniendo la característica de censo, aplicó la prueba de rho de Spearman, donde obtuvo una significación bilateral de 0,000 con un grado de correlación de 0,831; lo que significa que existe correlación.

Ruiz (2018) en su tesis realizada en Lima, Perú para la Universidad César Vallejo, presentó una investigación de tipo aplicada, nivel relacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Su objetivo fue fijar la relación entre la **administración estratégica y el desarrollo organizacional** de una empresa Financiera, con una muestra de 30 colaboradores, utilizó la prueba de rho de Spearman obteniendo un resultado de significación bilateral de 0,000 y un grado de correlación de 0,742 con lo que logró dar validez a la hipótesis dado que el resultado mostro que existe relación entre las variables.

Espejo (2018) en su tesis realizada en Huacho, Perú para la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, utilizó una metodología de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, tuvo como objetivo demostrar la influencia que existe entre la **gestión administrativa y el comportamiento organizacional** de los trabajadores de una Municipalidad, cuya muestra ajustada fue de 190 colaboradores de la municipalidad, aplicó la prueba de rho de Spearman, donde obtuvo una significación bilateral de 0,000 con un grado de correlación de 0,698; lo que significa que existe una positiva correlación.

Hurtado (2017) en su tesis realizada en Lima, Perú para la Universidad César Vallejo, el tipo de investigación sustantivo, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, planteo como objetivo fijar la relación entre las variables **gestión estratégica y comportamiento organizacional**; la muestra de este estudio fue de 132 trabajadores, donde a través de la prueba de rho de Spearman obtuvo como resultado una significación bilateral de 0,000 con un grado de correlación de 0,542; lo que significa que existe un grado de relación positiva media.

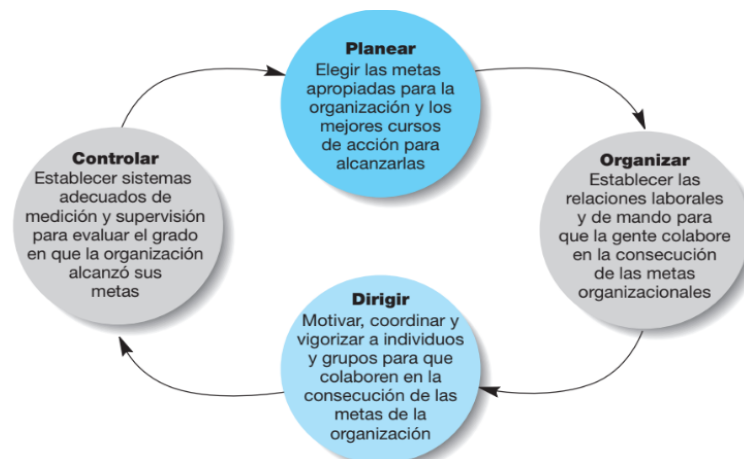
Con respecto a las **teorías relacionadas al tema** es conveniente mencionar para la variable 1 "**administración estratégica**" al **padre de la administración científica Frederick W. Taylor**, con su obra mas famosa Principles of Scientific Management publicada en 1911. Para Almanza, Calderon y Vargas (2018), los principios encontrados por este autor fueron: El principio de **planeamiento**, que

habla de reemplazar el trabajo improvisado por actividades basadas en procedimientos; el principio de **preparación**, que selecciona a los trabajadores en base a sus aptitudes y habilidades para mejorar y maximizar la producción; el principio de **control**, que supervisa que el trabajo se realice de manera conforme y el principio de **ejecución**, que organiza las responsabilidades para que su realización sea disciplinada.



*Figura 2.* Principios de la administración científica según Taylor.  
Fuente: Elaboración propia, Almanza, Calderon y Vargas (2018) basada en Taylor (1911).

También tenemos a la **teoría clásica de la administración de Henry Fayol**, quien publicó su obra *Administración Industrial y General* en 1916. Para Jones y George (2010) el autor identificó 14 principios de la administración que eran vitales para maximizar la eficiencia del proceso administrativo, que son las actividades de mayor importancia para los gerentes: Planear, organizar, dirigir y controlar.



*Figura 3.* Proceso administrativo.  
Fuente: Jones y George (2010).

**Teoría de la burocrática**, Weber planteo los principios de la burocracia como un procedimiento formal de organización y gestión fijado para asegurar la eficiencia y eficacia. Este sistema se fundamenta en los principios que se resumen en la figura 4 (Jones y George, 2010).

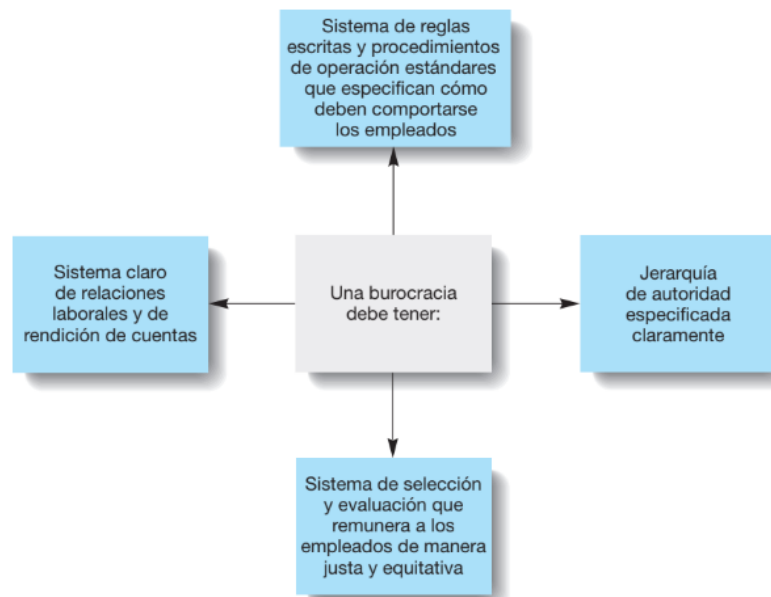


Figura 4. Principios de la burocracia de Weber.  
Fuente: Jones y George (2010).

Respecto a las teorías de la variable 2 “**comportamiento organizacional**”, tenemos según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), la **teoría X y la teoría Y** de McGregor, que son supuestos sobre la naturaleza de las personas, donde propone para la teoría X supuestos de que las personas promedio tienen un desagrado por el trabajo por lo que se debe ejercer presión y castigarlos para que realicen un adecuado esfuerzo y guiarlos. Además, brinda supuestos para la teoría Y que son diferente a la antes mencionada como que las personas no necesitan recibir amenazas para que realicen bien su trabajo, estas pueden autodirigirse si se encuentran comprometidos con los objetivos y esto dependerá del tamaño de la recompensa que obtienen al lograr el objetivo, entre otros.

| TEORÍA X                                                                                                                                                | TEORÍA Y                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El empleado promedio es flojo, no le gusta trabajar y tratará de hacer lo menos que pueda.                                                              | Los empleados no son inherentemente flojos. Si tienen la oportunidad, harán lo que es bueno para la organización.                                                                                 |
| Para asegurar que los empleados se esfuerzan, los administradores deben supervisarlos de cerca.                                                         | Para permitir a los empleados trabajar en beneficio de la organización, los administradores deben crear un entorno laboral que les dé oportunidades de ejercitar la iniciativa y el autogobierno. |
| Los administradores deben fijar reglas de trabajo estrictas y establecer un sistema bien definido de premios y castigos para controlar a los empleados. | Los administradores deben descentralizar la autoridad en los empleados y verificar que tienen los recursos necesarios para alcanzar las metas de la organización.                                 |

Figura 5. Comparación de la teoría X y la teoría Y.  
Fuente: Jones y George (2010), basado en McGregor (1960).

También tenemos la **teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow** (1943), quien estimaba que las personas se motivan por cinco tipos de necesidades; Fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción); (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013). Las necesidades de las personas tienen un orden jerárquico, van desde abajo hacia arriba e indica que cuando estas necesidades son satisfechas dejan de ser un factor motivador (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

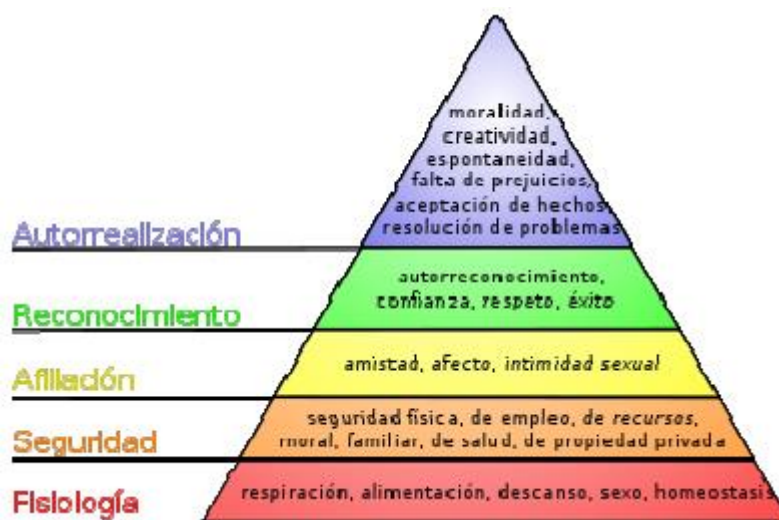
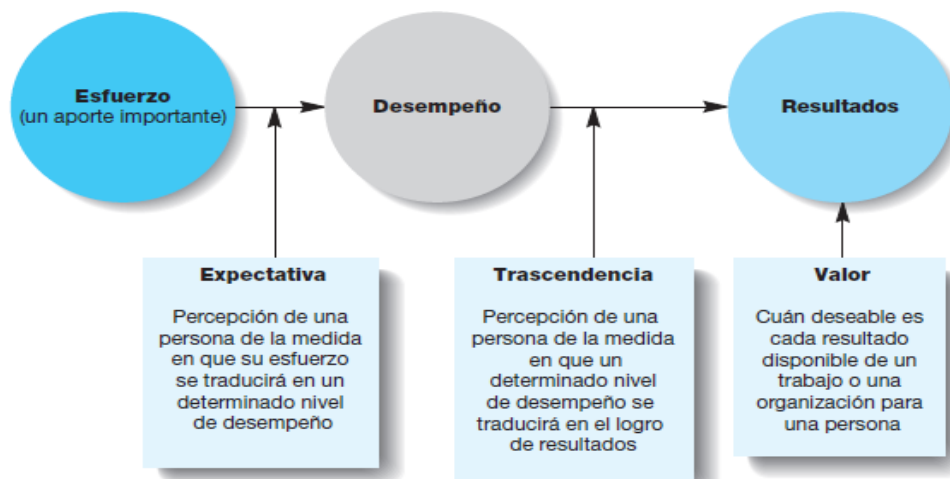


Figura 6. Jerarquía de necesidades humanas de A. Maslow.  
Fuente: Sergueyevna y Mosher (2013), basado en Arana, Meilán, Gordillo y Carro (2010)



Además, encontramos **la teoría de la expectativa de la motivación de Vroom (1960)**, quien menciona que la motivación es alta cuando los colaboradores se encuentran convencidos de que a más alto nivel de esfuerzo, mayor será su desempeño y que este último les permitirá alcanzar los objetivos, se enfoca en la ecuación de la motivación: aporte desempeño y resultados e identifica los factores que repercuten en la motivación de una persona: Expectativa, trascendencia y valencia (Jones y George, 2010).



*Figura 7.* Factores que determinan la motivación: Expectativa, trascendencia y valor.  
Fuente: Jones y George (2010), basado en Vroom (1960).

Por ultimo tenemos la **teoría del reforzamiento de Skinner** quien sostiene que se puede motivar a las personas presentándoles un adecuado ambiente de trabajo, reconociendo su desempeño y manifiesta que genera resultados negativos castigarlos por un bajo desempeño, su estudio habla del análisis de la situación laboral para conocer lo que influye a que los trabajadores actúen de una manera para luego realizar cambios para erradicar las áreas problema que puedan obstaculizar el desempeño, además fijan metas con el apoyo de los colaboradores, también nos habla de la importancia de brindar información sobre los problemas de la empresa a las áreas involucradas ya que resulta útil y motivador (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012). Para Jones y George (2010), esta teoría brinda herramientas que los gerentes deben utilizar para fomentar el alto desempeño y evitar que el personal incida en actitudes que perjudiquen a la empresa, estas son: Refuerzo positivo, refuerzo negativo, la extinción y el castigo.



Figura 8. Herramientas de la teoría del reforzamiento de Skinner.  
Fuente: Elaboración propia, Jones y George (2010), basado en Skinner.

Además encontramos **la teoría Z de Ouchi (1978)**, esta teoría tiene como base la premisa de que el factor tecnológico no es lo más importante para verificar la eficiencia de la organización pero si la forma de dirigir a la gente, lo que busca está teoría es alcanzar una fuerza de trabajo que tenga más fidelidad para mantenerse en la organización y ser firme en su carrera. (Aithal y Kumar, 2016).

| Ventajas                                                                                                                                                                                                                                                      | Beneficios                                                                                                                                                                                             | Limitaciones                                                                                                                                                                                                                                     | Desventajas                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleados tienden a permanecer más tiempo en la empresa.</li> <li>• Oportunidad de participar en la toma de decisiones.</li> <li>• Los empleados pierden el miedo a la incertidumbre sobre el futuro.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollan un fuerte vínculo con la organización.</li> <li>• Esfuerzo en equipo y estos son productivos.</li> <li>• Mayor apego a la institución.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores improductivos hallan un refugio cómodo.</li> <li>• El tiempo no aumenta el apego a la organización.</li> <li>• Las decisiones por consenso pueden ser rechazadas si fallan.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reduce las ocasiones de que los empleados potenciales emigren desde el exterior.</li> <li>• Los empleados pueden dar menor prioridad al trabajo en comparación con la familia.</li> <li>• La toma de decisiones por consenso puede generar retraso.</li> </ul> |

Figura 9. Características de la teoría Z  
Fuente: Elaboración propia, Aithal y Kumar (2016), basado en Ouchi.

Ahora detallamos los principales **conceptos teóricos** para la variable 1 y la variable 2 y las dimensiones correspondientes para cada una de estas, en relación al presente estudio.

Para la variable 1 administración estratégica; los autores **Robbins y Coulter (2018)**, lo definen como las funciones que hacen los gerentes para crear estrategias para su empresa. Según **Chiavenato (2018)**, es la preparación de la empresa para el futuro para que la empresa tome el rumbo hacia sus objetivos, previo al análisis del entorno de la empresa. Para **David (2017)**, la administración estratégica es una ciencia que permite concebir, realizar y valorar decisiones que posibiliten a una empresa alcanzar su objeto, buscar integrar las áreas principales de una empresa para alcanzar el éxito de la empresa. Para **Silva, Macías y Santamaría (2017)**,

**Brume (2017) y Bolaño, Alfonso, Pérez y Arias (2014)**, la administración estratégica es un proceso por el cual una organización ejecuta objetivos, con la finalidad de llevar a la organización al éxito, buscando beneficiar a los clientes, socios y empleados a través de la formulación, ejecución y control de estrategias de la organización. Según **Torres (2014)**, lo define como el proceso que examina y crea oportunidades para el futuro de las empresas, se basa en la planeación, establecimiento, realización de los planes y el control de los resultados que ayudan a tomar decisiones para lograr el crecimiento de la organización. Finalmente, **Wheelen y Hunger (2013)**, definen a la administración estratégica como un grupo de decisiones y hechos administrativos que fijan la productividad a periodo largos de una organización, incorpora el análisis ambiental del entorno y de la misma institución, la creación de estrategias, la ejecución de estas y su apreciación y verificación.

En cuanto a las **dimensiones** para el estudio de esta variable se ha considerado los pasos de la administración estratégica, según Robbins y Coulter, siendo estos la identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización, análisis externo, análisis interno, formulación de estrategias, implementación de estrategias y la evaluación de resultados.

Robbins y Coulter (2018), señalan que todas las organizaciones deben tener una **misión, metas, y estrategias actuales de la organización** que hable del fin de la organización, esto dirige a los gerentes a identificar la finalidad del negocio; a su vez señalan que los gerentes deben realizar un **análisis externo**, evaluar el entorno externo de la organización para averiguar los cambios que se están realizando, evaluar a la competencia, los factores sociales, económicos, tecnológicos, demográficos, políticos, legales con el fin de poder afrontar los cambios que puedan afectar a la organización, posterior a ello se deben de identificar las oportunidades que debe aprovechar la organización y las amenazas que se deben combatir; también señalan que se debe realizar un **análisis interno** estudiar el interior de toda la empresa para poder obtener información respecto a los recursos que tiene disponible la empresa y sus capacidades, habilidades y aptitudes para responder a la actividad de negocios, una vez concluido el análisis internos se deben identificar las fortalezas y debilidades; posterior a ello deben realizar la **formulación de estrategias**, estas deben estar acorde a la realidad del

entorno externo, como a las posibilidad de la organización para poder afrontarlas; las estrategias deben diseñarse para lograr los objetivos de la organización; existen 3 tipos principales de estrategias: Las corporativas, competitivas y las funcionales. Además, señalan que una vez elaboradas se deben **implementar las estrategias** las cuales se deben aplicarse a pesar que estas no sean las mejores, pudiendo afectar el rendimiento de la organización al no aplicarse de manera adecuada. El último paso es la **Evaluación de resultados** de las estrategias implantadas en la institución, si están siendo efectivas para alcanzar las metas organizacionales o si se requiere replantear las estrategias, ayuda a poder tomar decisiones.

Para la variable 2 **comportamiento organizacional; Alles (2017)**, lo define como todo lo relacionado a las personas dentro de una organización de cualquier tipo o tamaño, las conductas de estas en grupo o de manera individual y sus perspectivas propias hasta de un determinado rol. Según **Griffin, Phillips y Gully (2017)**, es estudiar el comportamiento de las personas en el entorno de las organizaciones, la conexión entre la persona y la empresa y la empresa misma. **Robbins y Judge (2017)**, **Molina-Sabando, Briones-Véliz y Arteaga-Coello (2016)** y **Consuelo-Bravo, Sarmentero-Bon, Gómez-Figueroa y Falcón (2018)**, lo definen como el estudio de las actitudes de las personas de manera individual, grupal y estructural dentro de una organización, y cómo esto repercute en la eficiencia y eficacia de la organización, emplea los conocimientos conseguidos de los individuos, grupos y el impacto de la estructura, con la finalidad de que las empresas puedan mejorar su rendimiento. **Chiavenato (2017)**, conceptualiza el comportamiento organizacional como la investigación de las personas y los grupos que interactúan en las empresas. Para **Newstrom (2011)** y **Bravo-Macías, Márquez-Bravo y Saltos-Solórzano (2016)**, es el estudio organizado y cuidadoso del saber sobre cómo las personas actúan en las organizaciones, tratando de hallar las formas en que las personas responden con mayor eficiencia, buscando identificar los errores y dándole la solución más realizable y eficaz para desarrollar las actividades y obtener buenos resultados a través de un favorable clima laboral.

**Las dimensiones** elegidas para el estudio del comportamiento organizacional corresponden a la autora Alles de donde hemos identificado las fuerzas del comportamiento organizacional siendo estas: Persona, estructura, tecnología y entorno organizacional.

Alles (2017), señala que toda organización es conformada por **personas**, estas a su vez tienen comportamientos individuales y grupales, los comportamientos grupales difieren de una estructura normal, es importante también mencionar que los individuos conforman varios grupos de forma paralela; además señala que las organizaciones están conformadas por **estructuras**, cuando existe un grupo de personas trabajando en conjunto con un solo fin se puede decir que ya existe una estructura. Así también que la **tecnología** es un factor fundamental en todo tipo de organización y su relación con la globalización que ha cambiado de manera importante la forma de comportarse de las personas en las organizaciones. La tecnología nueva ha cambiado la forma de trabajo y de las comunicaciones dentro de las organizaciones; y por último señala que el **entorno** donde se desarrolla la organización influye en ella como la competencia, el estado, las presiones sociales y a su vez la organización puede incidir en el entorno.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Los métodos de investigación son primordiales para el uso de las técnicas de recojo y evaluación de datos que se utilizará para mostrar los resultados (Corona, 2016). La metodología utilizada para esta investigación fue de **enfoque cuantitativo**, de **tipo aplicado**, su **nivel fue relacional-descriptivo**, **diseño no experimental** y **de corte transversal**.

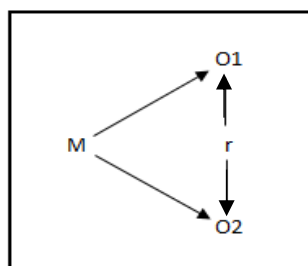


Figura 10. Diseño correlacional  
Fuente: Torres y Zegarra (2015).

Esquema del diseño:

M: Muestra

O: Observación

1: Variable administración estratégica

2: Variable comportamiento organizacional

r: Relación

**El enfoque fue cuantitativo**, ya que recolecta información para probar la hipótesis en base a la medición y análisis estadístico de las variables, se nombra así porque trata con fenómenos que pueden cuantificarse, este enfoque se caracteriza por ser objetivo, tiene varios diseños y modalidades de investigación de las que surgen instrumentos y técnicas para recolectar y analizar la información (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Sánchez, 2019; Cadena-Iñiguez, Rendón-Medel, Aguilar-Ávila, Salinas-Cruz, De la Cruz-Morales y Sangerman-Jarquín, 2017; Falcó, Ñeco y Torregrosa, 2016).

**El tipo de investigación fue aplicada**, debido a que ya existen teorías del tema de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**Su nivel de estudio fue descriptivo**, ya que existe teoría de las variables y se buscó detallar las características de mayor relevancia, describiendo la orientación del fenómeno de estudio y a su vez **relacional** ya que buscó precisar la conexión entre variables para una población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**El diseño de investigación fue no experimental** ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), no se alteraron las variables estudiadas solo se realizó la observación y análisis de estas, no se aplicó modificaciones que ocasionasen cambios a la organización.

Además su **alcance temporal fue de corte transversal** ya que la información se recolecto en una sola ocasión (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **3.2 Variables y operacionalización**

Debido a que el estudio es de nivel relacional, se presentan dos variables; variable 1 y variable 2.

La variable 1 es: **Administración estratégica** en cuanto a sus dimensiones, estos son: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización, análisis externo, análisis interno, formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de resultados.

La variable 2 es: **Comportamiento organizacional**, en cuanto a sus dimensiones, estos son: Persona organizacional, estructura organizacional, tecnología organizacional y entorno organizacional.

Cabe resaltar que ambas variables son cualitativas, por lo que serán cuantificadas a través de la **escala Likert** de cinco opciones, y **medida ordinal**.

Se elaboró una matriz de operacionalización de variables, la cual se encuentra en el **ANEXO 1**.

### **3.3 Población, muestra y muestreo.**

La población de estudio en un grupo de casos que conformará el referente para poder seleccionar a la muestra, y que obedece diversos criterios, en otras palabras es el total de elementos del que se puede tomar la muestra (Arias-Gómez,

Villasís-Keever y Miranda-Novales, 2016; García- García, Reding-Bernal, López-Alvarenga, 2013).

Para esta investigación la población fue el personal de las áreas administrativas de una universidad privada ubicada en Los Olivos, la elección de estas personas fue debido a que esta población se mostraba muy comprometida con las institución, se puede observar el trabajo en equipo que realizan en cada evento, por la forma como se desenvuelven en sus labores diarias, la responsabilidad y el respeto que le tienen a su trabajo y la importante labor que realizan para el buen funcionamiento de la universidad, debido a ello es que se realizó esta investigación con la finalidad de poder identificar las características por las que esta institución goza de un buen desenvolvimiento. **Esta población** de estudio **es finita** pues se conoce la cantidad total de personal, que asciende a **75 colaboradores** de las áreas administrativas los cuales se detallan a continuación:

Tabla 1  
*Áreas administrativas*

| Ítem | Áreas Administrativas                               | Cantidad de Colaboradores |
|------|-----------------------------------------------------|---------------------------|
| 1    | Gerencia General                                    | 2                         |
| 2    | Presidencia Ejecutiva                               | 2                         |
| 3    | Dirección General                                   | 2                         |
| 4    | Planificación                                       | 4                         |
| 5    | Contabilidad                                        | 3                         |
| 6    | Logística                                           | 7                         |
| 7    | Asesoría Legal                                      | 2                         |
| 8    | Imagen Institucional                                | 5                         |
| 9    | Gestión del Talento Humano                          | 8                         |
| 10   | Marketing                                           | 8                         |
| 11   | Tecnologías de la Información OTI                   | 4                         |
| 12   | Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente SSOMA | 3                         |
| 13   | Patrimonio                                          | 2                         |
| 14   | Finanzas del Alumno                                 | 7                         |
| 15   | Grados y Títulos                                    | 3                         |
| 16   | Registros Académicos                                | 7                         |
| 15   | Seguridad                                           | 6                         |
|      | Total                                               | 75                        |

Fuente: Planilla de colaboradores a julio 2019.

Los **criterios de inclusión** de esta investigación fue todo el personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, de acuerdo a la planilla de colaboradores a julio de 2019.



Respecto a los **criterios de exclusión** estos fueron todo el personal que no son administrativos de una universidad privada ubicada en Los Olivos, de acuerdo a la planilla de colaboradores a julio de 2019.

**La muestra** puede ser de dos tipos probabilística y no probabilística, esta es parte de la población de la cual se recogerá información y debe representar a la población, es obtenida mediante un proceso de muestreo (Otzen y Manterola, 2017; García- García, Reding-Bernal, López-Alvarenga, 2013; Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para sacar la muestra se aplicó la **formula estadística de población finita** ya que se conoce el total de la población de estudio, el cálculo se puede verificar en el **ANEXO 13**, con un nivel de confianza de 95%, con una variabilidad positiva y negativa de 0.5 y una precisión de error de 0.05 lo que dio como resultado la cantidad de 63 colaboradores administrativos.

Se utilizó el **muestreo probabilístico** de tipo **aleatorio simple** ya que toda la población tiene la misma probabilidad de ser elegidos, la selección es independiente, se elige la cantidad necesaria de sujetos para completar el total de la muestra (Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda-Navales, 2016; Otzen y Manterola, 2017).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

El desarrollo de este trabajo empleó la **encuesta como técnica** para recoger datos del comportamiento de las variables o criterios de medición que surgieron a través de distintas preguntas que se formularon a la muestra seleccionada, y el **instrumento** que se aplicó fue el **cuestionario** con un grupo de ítems formulados a partir de las variables y dimensiones estudiadas que se quiso cuantificar, es la herramienta fundamental para alcanzar el objeto, que se responde sin intervención del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 y López y Pérez, 2011). El cuestionario se encuentra en el **ANEXO 2**.

El cuestionario está conformado por 26 ítems los cuales se detallan en la tabla y figura siguiente:

Tabla 2  
 Descripción de la encuesta

| Instrumentos        | Objeto de medición                                         | Nº de preguntas | Opciones de respuesta |
|---------------------|------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| <b>Cuestionario</b> | Administración estratégica y Comportamiento organizacional | 26              | Escala de Likert      |

Fuente: Cuestionario

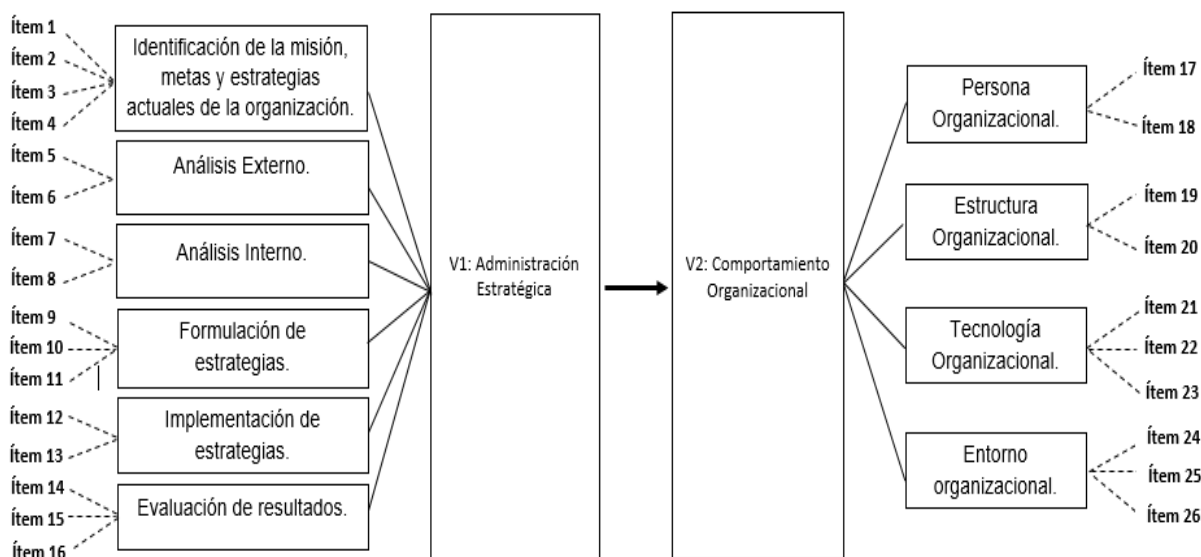


Figura 11. Distribución de ítems por variables.

Fuente: Elaboración propia.

La **escala de respuestas** que se utilizó fue la de **Likert**, según Matas (2018), es una herramienta psicométrica donde los encuestados deben informar su respuesta ante una afirmación; estos fueron puntuados a través de números enteros entre 1 al 5, que mostraban el nivel de los colaboradores de la universidad (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 3  
 Tabla de respuestas para el cuestionario

| Ítem | Respuesta    |
|------|--------------|
| 1    | Nunca        |
| 2    | Casi nunca   |
| 3    | A veces      |
| 4    | Casi siempre |
| 5    | Siempre      |

Fuente: Cuestionario

**La validación del instrumento** es el nivel en que un instrumento muestra un poder específico de las variables que se desean medir y se obtenga resultados, su objetivo es comprobar el nivel en que la medición representa la idea medida (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Carrión, Soler y Aymerich, 2015).

El instrumento para este trabajo fue **validado por un juicio de expertos**, que es el criterio de personas con trayectoria en el tema, es importante elegir jueces que tengan conocimiento del tema de investigación por su formación profesional o de trabajo (Dorantes-Nova, Hernández-Mosqueda y Tobón-Tobón, 2016 y Galicia, Balderrama y Edel, 2017). Esta investigación fue validada por 6 expertos, los cuales son profesionales de la carrera, quienes calificaron el nivel en que el instrumento mide las variables, la relación y grado de dependencia de los instrumentos, revisando la coherencia y relación de las preguntas con los indicadores y dimensiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se analizó la pertinencia, relevancia y claridad de cada ítem, **cuyo resultado cualitativo fue de “aplicable”** como se muestra en el (**ANEXO 6 Y ANEXO 7**); el **análisis cuantitativo fue** dado a través de la **V. de Aiken (ANEXO 8 Y ANEXO 9)**, cuyo resultado fue de **0.99**.

**La confiabilidad** es el nivel en que el instrumento aplicado para el recojo de datos genera resultados consistentes y coherentes al aplicarlos de manera repetida al mismo grupo en ocasiones diferentes, cuando se tiene un alto porcentaje de validez y no existe sesgos, lo que permitirá interpretar adecuadamente los resultados teniendo como objetivo generar conocimiento conciso (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Reidl-Martínez, 2013; Villasís-Keever, Márquez-González, Zurita-Cruz, Miranda-Novales y Escamilla-Núñez, 2018 y Domínguez-Lara, 2016).

Para analizar la confiabilidad en esta investigación se utilizó la prueba del coeficiente de **alfa de Cronbach**, es considerado un estimador de consistencia, que sirve para calcular la solidez interna y evaluar el tamaño en que los ítems guardan relación entre sí y la veracidad de los datos (Cascaes, Gonçalves, Valdivia, Bento, Silva, Soleman y Silva 2015; González, Otondo y Araneda 2018). Y **dos mitades de Guttman**, para la valoración de dichos coeficientes se utilizó lo propuesto por Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018), Detalle en la siguiente tabla.

Tabla 4

*Valoración del coeficiente de alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman*

| Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach | Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| [0 ; 0,5[                                                  | Inaceptable                                         |
| [0,5 ; 0,6[                                                | Pobre                                               |
| [0,6 ; 0,7[                                                | Débil                                               |
| [0,7 ; 0,8[                                                | Aceptable                                           |
| [0,8 ; 0,9[                                                | Bueno                                               |
| [0,9 ; 1]                                                  | Excelente                                           |

Fuente: Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018)

El resultado de **alfa de Cronbach** para el total de los ítems fue de 0,929 lo cual es considerado como **excelente**, según la valoración de Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018). Se determinó la prueba del alfa de Cronbach para las dos variables, obteniendo el valor de 0,895 (**bueno**) para la variable 1 “**administración estratégica**” y 0,872 (**bueno**) para la variable 2 “**comportamiento organizacional**”. Analizando de manera más profunda se pudo determinar el alfa de Cronbach de cada dimensión, obteniendo los valores de 0,744, 0,507, 0,839, 0,797, 0,874 y 0,532 para las dimensiones de la variable 1 administración estratégica (dimensión1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización, dimensión 2: Análisis externo, dimensión 3: Análisis interno, dimensión 4: Formulación de estrategias, dimensión 5: Implementación de estrategias y dimensión 6: Evaluación de resultados respectivamente). Y 0,671, 0,780, 0,793 y 0,513 para las dimensiones de la variable 2 comportamiento organizacional (dimensión1: Persona organizacional, dimensión 2: Estructura organizacional, dimensión 3: Tecnología organizacional y dimensión 4: Entorno organizacional respectivamente). El cálculo estadístico puede ser verificado en el **ANEXO 10**.

También se realizó la prueba de **dos mitades de Guttman**, a fin de obtener una segunda opinión de **confiabilidad**, obteniendo el valor de 0,835 que indica una **correlación buena**, la cual se encuentra detallado en el **ANEXO 11**.

### 3.5 Procedimientos.

La presente investigación tiene contenido secreto, se elaboró el cuestionario para el recojo de datos, el cual paso las pruebas de confiabilidad y validez

respectivas para luego aplicarlas a través de un formulario de google que fue enviada al personal administrativo de la universidad y cuyos resultados fueron ingresados a una plantilla de Excel y al programa SPSS versión 25, donde se realizó el análisis estadístico y posterior a ello se pudo realizar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Además se revisó de manera directa las fuentes de información como libros, artículos científicos, tesis, revistas y otros para obtener datos que nos ayudó a reforzar los objetivos de estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se realizó la **prueba de normalidad**, de **Kolmogorov Smirnov**, ya que la muestra de estudio superaba las 50 personas y para probar si los datos obtenidos de la muestra provenían de una distribución normal.

Se detallaron los datos **descriptivos generales**, los cuales muestran la media, el rango, el valor mínimo y máximo, la desviación y la varianza estadística.

Además se detallaron los datos **descriptivos por ítem**, donde se observa, la frecuencia de las respuestas elegidas por los encuestados, el porcentaje general, así como el porcentaje válido y acumulado.

También se realizó la **prueba de hipótesis**, a través del estadístico **rho de Spearman**, el cual mide la relevancia de la relación y el grado de dependencia o independencia entre dos variables, ya que las variables son cualitativas, con frecuencia no normal y se busca determinar la relación entre ellas, así como los rangos entre cada valor de las variables (Mondragón, 2014; Manterola, Gande, Otzen, García, Salazar y Quiroz, 2018). Esta prueba se realizó para poder comprobar las hipótesis planteadas en la investigación.

Se podrá medir el grado de correlación, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, y cuya interpretación se basó en la propuesta de Martínez y Campos (2015) mostrada en la siguiente tabla.

Tabla 5  
*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

| Valor de rho  | Significado                            |
|---------------|----------------------------------------|
| -1            | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99  | Correlación negativa muy alta          |
| -0.7 a -0.89  | Correlación negativa alta              |
| -0.4 a -0.69  | Correlación negativa moderada          |
| -0.2 a -0.39  | Correlación negativa baja              |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja          |
| 0             | Correlación Nula                       |
| 0.01 a 0.19   | Correlación positiva muy baja          |
| 0.2 a 0.39    | Correlación positiva baja              |
| 0.4 a 0.69    | Correlación positiva moderada          |
| 0.7 a 0.89    | Correlación positiva alta              |
| 0.9 a 0.99    | Correlación positiva muy alta          |
| 1             | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Martínez y Campos (2015)

### 3.7 Aspectos éticos

La recolección de datos respetó los siguientes valores éticos: Para Santi (2016), la **confidencialidad** se refiere a la protección de la información y los acuerdos que se realizan con los encuestados, respecto al **anonimato** indica que no se va a solicitar ni anotar la identidad del encuestado, estos aspectos fueron considerados en este estudio. Los datos obtenidos fueron **reales y veraces**, ya que el personal encuestado respondió de manera libre y en función a su propio criterio. Respecto a la **propiedad intelectual**, son derechos que gozan los autores sobre sus creaciones en distintos campos como consecuencia de su eficiencia intelectual (Hernández, Olivera y Guevara, 2020). Esta investigación respetó la **propiedad intelectual** de los autores y fuentes consultadas, haciendo un correcto uso de las citas y referencias de acuerdo al formato APA. Para Ramírez y Jiménez (2016), la **originalidad** de un texto es de vital importancia, es una forma de demostrar el resultado de un trabajo previo y una contribución de información al tema tratado. Este trabajo fue validado a través del programa TURNITIN, que es una herramienta que busca la similitud entre varias bases de datos, con la finalidad de no incurrir en coincidencias. Cada personal encuestado fue informado sobre el uso de los datos, mediante el formato de **consentimiento informado**, es una forma de aplicar principios éticos (Cañete, Guilhem y Brito, 2012). Dicho documento se encuentra en el **ANEXO 5**, mismo que se utilizó en el recojo de información.

#### IV. RESULTADOS

Respecto a los resultados, se realizó la **prueba de normalidad** que sirve para validar que tipo de distribución tienen los datos utilizados y con esto poder conocer que pruebas realizar (Romero, 2016).

Para esta investigación se utilizó la prueba de **Kolmogorov Smirnov**, que según Romero (2016), sirve para validar si los datos recogidos de la muestra de estudio provienen de una distribución normal, este análisis indica que si la significación asintótica (bilateral) es menor a 0,05, los datos no son normales.

La siguiente tabla muestra los resultados realizados mediante la prueba de **Kolmogorov Smirnov**, debido que la muestra superaba las 50 personas.

Tabla 6  
*Normalidad: Prueba de Kolmogorov-Smirnov.*

|                                    |                      | (V1) Variable 1:<br>Administración<br>estratégica | (V2) Variable 2:<br>Comportamiento<br>organizacional |
|------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| N                                  |                      | 63                                                | 63                                                   |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media                | 3.52                                              | 3.46                                                 |
|                                    | Desv. Desviación     | 0.592                                             | 0.668                                                |
| Máximas<br>extremas                | diferencias Absoluto | 0.336                                             | 0.326                                                |
|                                    | Positivo             | 0.336                                             | 0.326                                                |
|                                    | Negativo             | -0.266                                            | -0.219                                               |
| Estadístico de prueba              |                      | 0.336                                             | 0.326                                                |
| Sig. asintótica(bilateral)         |                      | ,000 <sup>c</sup>                                 | ,000 <sup>c</sup>                                    |

Fuente: SPSS versión 25

Según los resultados de la tabla 6 la variable 1 “administración estratégica” no contiene datos normales puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000; asimismo la variable 2 “comportamiento organizacional” tampoco presentó características normales, puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov obtuvo el mismo resultado que la variable 1.

A continuación se presente la tabla de los resultados del análisis de los estadísticos descriptivos generales, donde observamos los promedios de las respuestas, el rango estadístico, el mínimo y máximo, la media, desviación y varianza.

Tabla 7  
*Estadísticos descriptivos generales.*

|                                                                                                                                   | N           | Rango       | Mínimo      | Máximo      | Media       |             | Desv. Desviación | Varianza    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|
|                                                                                                                                   | Estadístico | Estadístico | Estadístico | Estadístico | Estadístico | Desv. Error | Estadístico      | Estadístico |
| 1.- El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.                                      | 63          | 3           | 2           | 5           | 3.97        | 0.106       | 0.842            | 0.709       |
| 2.- Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.                                      | 63          | 4           | 1           | 5           | 3.08        | 0.107       | 0.848            | 0.719       |
| 3.- La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                                             | 63          | 3           | 2           | 5           | 3.54        | 0.081       | 0.643            | 0.414       |
| 4.- La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.                                     | 63          | 3           | 2           | 5           | 3.71        | 0.094       | 0.750            | 0.562       |
| 5.- La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.                         | 63          | 1           | 4           | 5           | 4.24        | 0.054       | 0.429            | 0.184       |
| 6.- La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos.                        | 63          | 3           | 2           | 5           | 3.33        | 0.068       | 0.539            | 0.290       |
| 7.- La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.                               | 63          | 4           | 1           | 5           | 3.59        | 0.103       | 0.816            | 0.666       |
| 8.- La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.                                   | 63          | 4           | 1           | 5           | 3.83        | 0.105       | 0.834            | 0.695       |
| 9.- La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                                              | 63          | 4           | 1           | 5           | 3.49        | 0.115       | 0.914            | 0.835       |
| 10.- La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                        | 63          | 4           | 1           | 5           | 3.51        | 0.113       | 0.896            | 0.802       |
| 11.- Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | 63          | 4           | 1           | 5           | 3.52        | 0.103       | 0.820            | 0.673       |
| 12.- La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | 63          | 4           | 1           | 5           | 2.67        | 0.113       | 0.898            | 0.806       |
| 13.- Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | 63          | 4           | 1           | 5           | 3.02        | 0.102       | 0.813            | 0.661       |
| 14.- Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | 63          | 1           | 3           | 4           | 3.38        | 0.062       | 0.490            | 0.240       |
| 15.- Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | 63          | 1           | 4           | 5           | 4.57        | 0.063       | 0.499            | 0.249       |
| 16.- Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | 63          | 1           | 4           | 5           | 4.41        | 0.063       | 0.496            | 0.246       |
| 17.- El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo.                | 63          | 3           | 2           | 5           | 3.89        | 0.096       | 0.764            | 0.584       |



|                                                                                                                                            |    |   |   |   |      |       |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|------|-------|-------|-------|
| 18.- Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                                        | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.52 | 0.098 | 0.780 | 0.608 |
| 19.- El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.                             | 63 | 4 | 1 | 5 | 3.68 | 0.108 | 0.858 | 0.736 |
| 20.- Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                                               | 63 | 4 | 1 | 5 | 3.44 | 0.103 | 0.819 | 0.670 |
| 21.- La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.                                   | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.43 | 0.090 | 0.712 | 0.507 |
| 22.- Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                                          | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.35 | 0.094 | 0.744 | 0.554 |
| 23.- Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.                              | 63 | 4 | 1 | 5 | 3.05 | 0.092 | 0.728 | 0.530 |
| 24.- La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.                                 | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.57 | 0.090 | 0.712 | 0.507 |
| 25.- La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | 63 | 2 | 2 | 4 | 3.03 | 0.078 | 0.621 | 0.386 |
| 26.- El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.43 | 0.090 | 0.712 | 0.507 |
| (D1) Dimensión 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización                                             | 63 | 2 | 3 | 5 | 3.68 | 0.084 | 0.668 | 0.446 |
| (D2) Dimensión 2: Análisis externo                                                                                                         | 63 | 2 | 3 | 5 | 4.16 | 0.052 | 0.410 | 0.168 |
| (D3) Dimensión 3: Análisis interno                                                                                                         | 63 | 4 | 1 | 5 | 3.92 | 0.099 | 0.789 | 0.623 |
| (D4) Dimensión 4: Formulación de estrategias                                                                                               | 63 | 4 | 1 | 5 | 3.49 | 0.103 | 0.821 | 0.673 |
| (D5) Dimensión 5: Implementación de estrategias                                                                                            | 63 | 4 | 1 | 5 | 3.06 | 0.103 | 0.821 | 0.673 |
| (D6) Dimensión 6: Evaluación de resultados                                                                                                 | 63 | 1 | 4 | 5 | 4.14 | 0.044 | 0.353 | 0.124 |
| (D7) Dimensión 7: Persona organizacional                                                                                                   | 63 | 2 | 3 | 5 | 4.00 | 0.085 | 0.672 | 0.452 |
| (D8) Dimensión 8: Estructura organizacional                                                                                                | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.81 | 0.096 | 0.759 | 0.576 |
| (D9) Dimensión 9: Tecnología organizacional                                                                                                | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.27 | 0.079 | 0.627 | 0.394 |
| (D10) Dimensión 10: Entorno organizacional                                                                                                 | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.33 | 0.072 | 0.568 | 0.323 |
| (V1) Variable 1: Administración estratégica                                                                                                | 63 | 2 | 3 | 5 | 3.52 | 0.075 | 0.592 | 0.350 |
| (V2) Variable 2: Comportamiento organizacional                                                                                             | 63 | 3 | 2 | 5 | 3.46 | 0.084 | 0.668 | 0.446 |

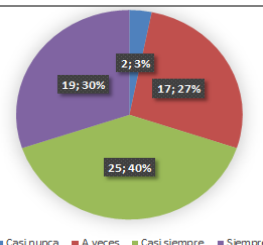
*Fuente: SPSS versión 25*

La presente tabla nos muestra el promedio de respuestas de la variable 1 con un valor de 3.52 y para la variable 2 con un valor de 3.46 y la varianza estadística con un valor de 0.350 y 0.446 respectivamente.

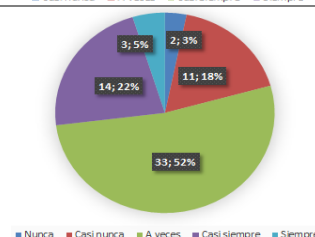
Los resultados descriptivos ítem por ítem, se aprecian en la tabla 8, donde se detalla la alternativa más respondida para cada una de las preguntas del cuestionario y la pregunta con menos popularidad entre los encuestados. Dicha información se encuentra con mayor detalle en el **ANEXO 16**.

Tabla 8  
Resultados descriptivos ítem por ítem

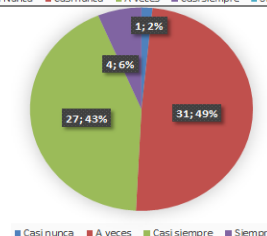
Pregunta 1.- El 40% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales”.



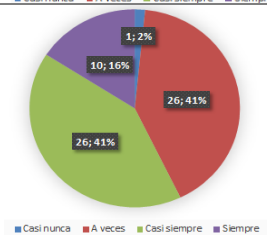
Pregunta 2.- El 52% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal”.



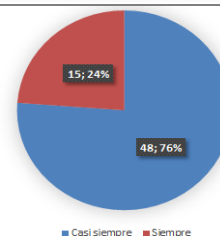
Pregunta 3.- El 49% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo”.



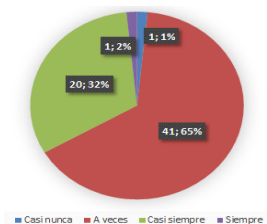
Pregunta 4.- El 41% de los encuestados eligieron la opción casi siempre y otro 41% eligieron la opción a veces al enunciado “La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo”.



Pregunta 5.- El 76% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización”.

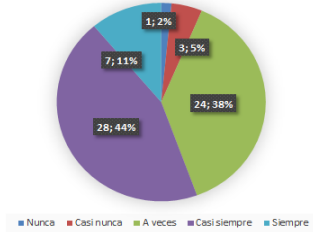


Pregunta 6.- El 65% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos”.



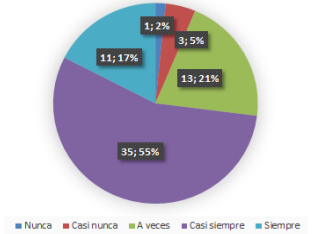
---

Pregunta 7.- El 44% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización”.



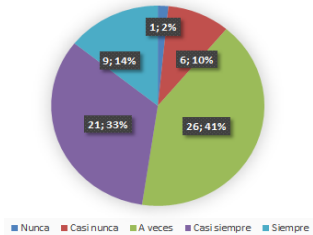
---

Pregunta 8.- El 55% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional”.



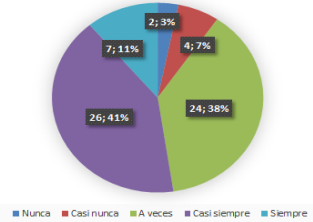
---

Pregunta 9.- El 41% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes”.



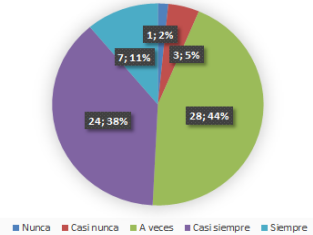
---

Pregunta 10.- El 41% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “La universidad utiliza estrategias de diferenciación”.



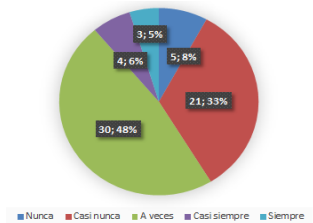
---

Pregunta 11.- El 44% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad”.



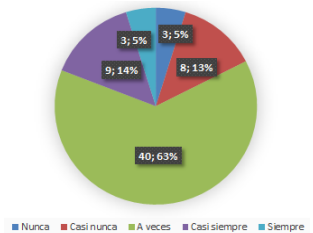
---

Pregunta 12.- El 48% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos”.

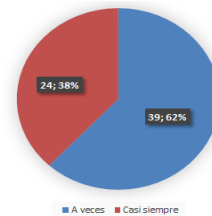


---

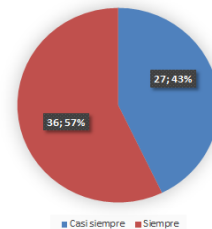
Pregunta 13.- El 63% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal”.



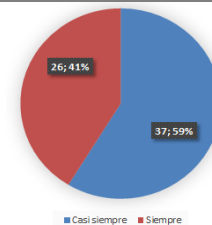
Pregunta 14.- El 62% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación”.



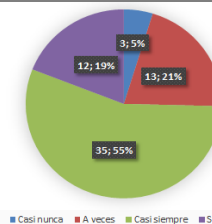
Pregunta 15.- El 57% de los encuestados eligieron la opción siempre al enunciado “Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos interno”.



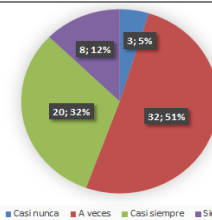
Pregunta 16.- El 59% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal”.



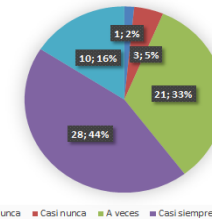
Pregunta 17.- El 55% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo”.



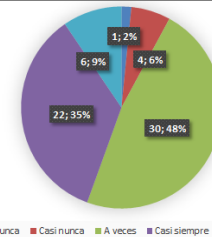
Pregunta 18.- El 51% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo”.



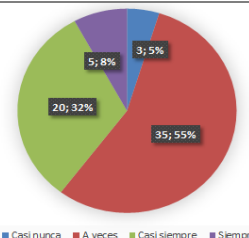
Pregunta 19.- El 44% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades”.



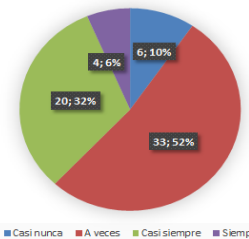
Pregunta 20.- El 48% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas”.



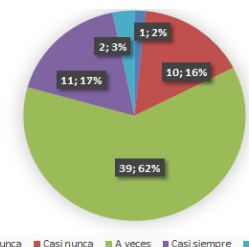
Pregunta 21.- El 55% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente”.



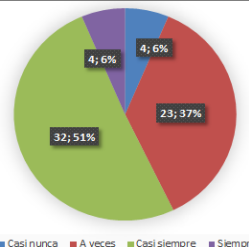
Pregunta 22.- El 52% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos”.



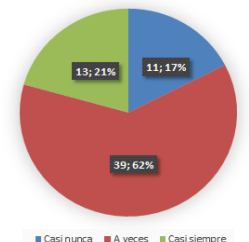
Pregunta 23.- El 62% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad”.



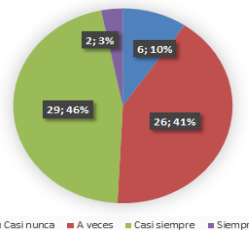
Pregunta 24.- El 51% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad”.



Pregunta 25.- El 62% de los encuestados eligieron la opción a veces al enunciado “La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores”.



Pregunta 26.- El 46% de los encuestados eligieron la opción casi siempre al enunciado “El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad”.



Fuente: Cuestionario.

La hipótesis fue probada a través del coeficiente de rho de Spearman, que nos permitió validar las hipótesis planteadas en esta investigación logrando probar la correlación entre las variables y las dimensiones. Se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 9  
Prueba de hipótesis: Rho de Spearman – Nivel correlacional

|                 |                                                      |                            | (V1) Variable 1:<br>Administración<br>estratégica | (V2) Variable 2:<br>Comportamiento<br>organizacional | (D7) Dimensión<br>7: Persona<br>organizacional | (D8) Dimensión<br>8: Estructura<br>organizacional | (D9) Dimensión<br>9: Tecnología<br>organizacional | (D10) Dimensión<br>10: Entorno<br>organizacional |
|-----------------|------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Rho de Spearman | (V1) Variable 1:<br>Administración<br>estratégica    | Coeficiente de correlación | 1.000                                             | ,590**                                               | ,334**                                         | ,396**                                            | ,517**                                            | ,434**                                           |
|                 |                                                      | Sig. (bilateral)           | 0.000                                             | 0.000                                                | 0.007                                          | 0.001                                             | 0.000                                             | 0.000                                            |
|                 |                                                      | N                          | 63                                                | 63                                                   | 63                                             | 63                                                | 63                                                | 63                                               |
|                 | (V2) Variable 2:<br>Comportamiento<br>organizacional | Coeficiente de correlación | ,590**                                            | 1.000                                                | ,566**                                         | ,727**                                            | ,772**                                            | ,708**                                           |
|                 |                                                      | Sig. (bilateral)           | 0.000                                             | 0.000                                                | 0.000                                          | 0.000                                             | 0.000                                             | 0.000                                            |
|                 |                                                      | N                          | 63                                                | 63                                                   | 63                                             | 63                                                | 63                                                | 63                                               |
|                 | (D7) Dimensión<br>7: Persona<br>organizacional       | Coeficiente de correlación | ,334**                                            | ,566**                                               | 1.000                                          | ,624**                                            | ,305*                                             | ,371**                                           |
|                 |                                                      | Sig. (bilateral)           | 0.007                                             | 0.000                                                | 0.000                                          | 0.000                                             | 0.015                                             | 0.003                                            |
|                 |                                                      | N                          | 63                                                | 63                                                   | 63                                             | 63                                                | 63                                                | 63                                               |
|                 | (D8) Dimensión<br>8: Estructura<br>organizacional    | Coeficiente de correlación | ,396**                                            | ,727**                                               | ,624**                                         | 1.000                                             | ,588**                                            | ,514**                                           |
|                 |                                                      | Sig. (bilateral)           | 0.001                                             | 0.000                                                | 0.000                                          | 0.000                                             | 0.000                                             | 0.000                                            |
|                 |                                                      | N                          | 63                                                | 63                                                   | 63                                             | 63                                                | 63                                                | 63                                               |
|                 | (D9) Dimensión<br>9: Tecnología<br>organizacional    | Coeficiente de correlación | ,517**                                            | ,772**                                               | ,305*                                          | ,588**                                            | 1.000                                             | ,618**                                           |
|                 |                                                      | Sig. (bilateral)           | 0.000                                             | 0.000                                                | 0.015                                          | 0.000                                             | 0.000                                             | 0.000                                            |
|                 |                                                      | N                          | 63                                                | 63                                                   | 63                                             | 63                                                | 63                                                | 63                                               |
|                 | (D10) Dimensión<br>10: Entorno<br>organizacional     | Coeficiente de correlación | ,434**                                            | ,708**                                               | ,371**                                         | ,514**                                            | ,618**                                            | 1.000                                            |
|                 |                                                      | Sig. (bilateral)           | 0.000                                             | 0.000                                                | 0.003                                          | 0.000                                             | 0.000                                             | 0.000                                            |
|                 |                                                      | N                          | 63                                                | 63                                                   | 63                                             | 63                                                | 63                                                | 63                                               |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo a los resultados de la tabla anterior podemos mencionar que la variable 1 “**administración estratégica**” presentó correlación significativa con la variable 2 “**comportamiento organizacional**”, lo cual está sustentado en el resultado de significación asintótica bilateral de **0,000**. En cuanto al grado de correlación, este fue de **0,590**, lo cual es considerado como **correlación positiva moderada**.

Así también la Variable 1 “**administración estratégica**” presentó correlación significativa con la Dimensión 7 “**persona organizacional**”, lo cual está sustentado en el resultado de significación asintótica bilateral de **0,007**. En cuanto al grado de correlación, este fue de **0,334**, lo cual es considerado como **correlación positiva baja**.

Además la Variable 1 “**administración estratégica**” presentó correlación significativa con la Dimensión 8 “**estructura organizacional**”, lo cual está sustentado en el resultado de significación asintótica bilateral de **0,001**. En cuanto al grado de correlación, este fue de **0,396**, lo cual es considerado como **correlación positiva baja**.

También la Variable 1 “**administración estratégica**” presentó correlación significativa con la Dimensión 9 “**tecnología organizacional**”, lo cual está

sustentado en el resultado de significación asintótica bilateral de **0,000**. En cuanto al grado de correlación, este fue de **0,517**, lo cual es considerado como **correlación positiva moderada**.

Por último la Variable 1 “**administración estratégica**” presentó correlación significativa con la Dimensión 10 “**entorno organizacional**”, lo cual está sustentado en el resultado de significación asintótica bilateral de **0,000**. En cuanto al grado de correlación, este fue de **0,434**, lo cual es considerado como **correlación positiva moderada**.

En la siguiente figura presentamos gráficamente los resultados de esta prueba.

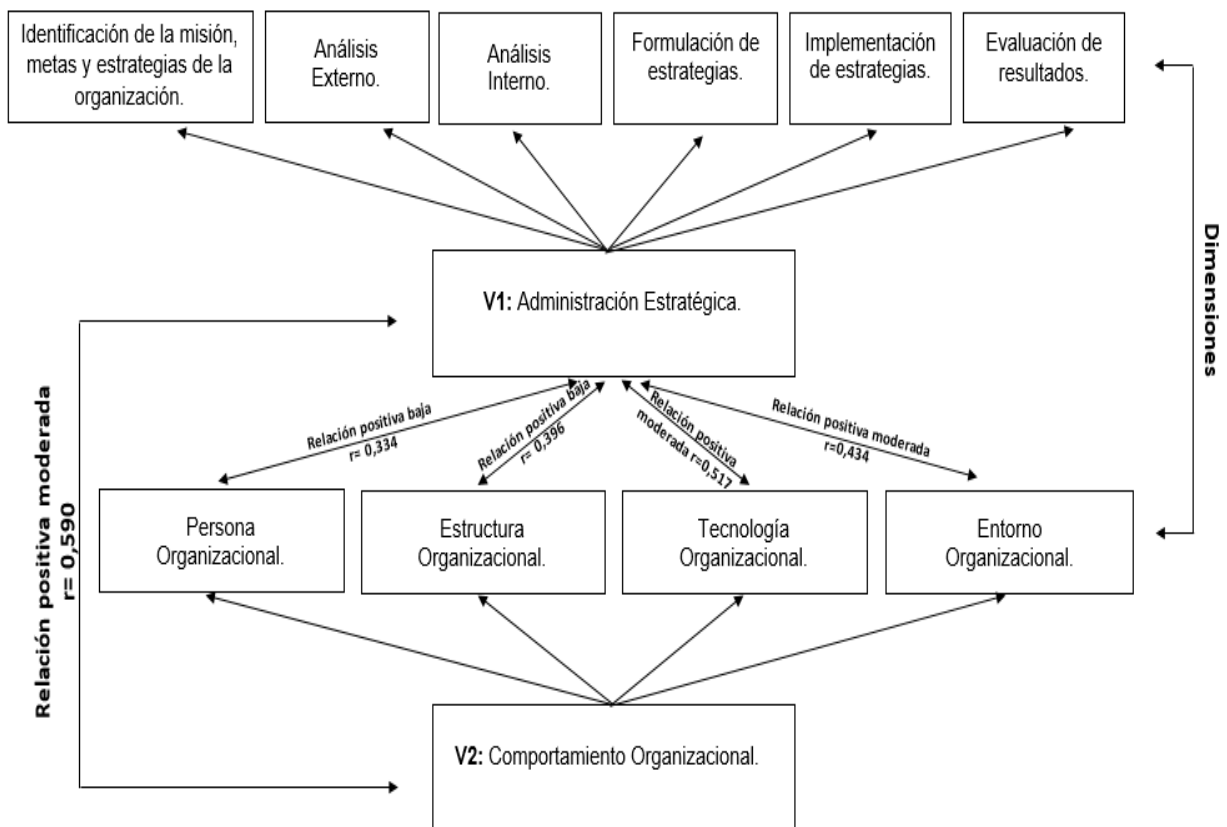


Figura 12. Resultados de la hipótesis.  
Fuente: Elaboración propia

## V. DISCUSIÓN

La discusión corresponde a la manera de como el investigador interpreta los resultados tanto de la hipótesis o de los resultados del tema investigado, se debe evitar realizar resúmenes, evitar la redundancia, evitar las críticas detalladas de los antecedentes (Eslava-Schmalbalch, Alzate, 2011 y Carhuancho-Aguilar, Morales-Cordero, 2013).

En la investigación presentada por Ahmadi, Salamzadeh, Daraei y Akbari (2012), el objetivo planteado por los investigadores fue similar al formulado en esta investigación, ya que se buscó determinar la relación entre la **cultura organizacional** y la **implementación de la estrategia**, pero en diferentes contextos, ya que los investigadores citados realizaron su estudio en un banco de Irán y esta investigación tuvo como escenario una universidad privada ubicada en Perú. La muestra seleccionada para los investigadores fue de 136 miembros del banco y en esta investigación se utilizó a 63 colaboradores administrativos. En cuanto a los resultados del estudio los investigadores utilizaron la prueba de rho de Spearman, obteniendo un resultado de significación bilateral de 0,000 al igual que esta investigación, lo que indica que existe correlación positiva en ambos estudios.

En cuanto a los estudios realizados por Murunga y Karugu (2019) y Hamidi, Toosi y Tapak (2018), buscaron examinar la influencia y el impacto de las variables correspondiente a su estudio, ambos en ámbitos educativos como en el contexto utilizado para esta investigación, sus resultados demostraron que existe influencia positiva y relación directa entre las variables respectivamente, ya que analiza las mismas variables con otro enfoque (cuantitativo), llegando a las mismas conclusiones.

En cuanto a la investigación elaborada por Urbano (2019), se encontró que el objetivo planteado por el investigador fue parecido al formulado en esta investigación, para Urbano fue precisar de que manera la administración estratégica influye en el desempeño organizacional y para la presente investigación fue determinar la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional, pero en diferentes contextos, ya que el investigador citado realizó su estudio en torno a trabajadores de las agencias de un banco en la provincia de Huaura, y esta investigación utilizó como contexto a una universidad privada



ubicado en Los Olivos, Lima. La muestra seleccionada por Urbano ascendió a 40 trabajadores del banco, a diferencia de este estudio que utilizó una muestra de 63 trabajadores administrativos. En cuanto a los resultados, Urbano (2019) utilizó la prueba de rho de Spearman, obteniendo el resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación utilizó la misma prueba estadística, obteniendo el mismo resultado de significación bilateral, sin embargo los resultados obtenidos en la investigación de Urbano arrojan una correlación de 0,968 y en esta investigación es de 0,590, esto puede ser debido a que los contextos son diferentes y que la muestra en la investigación de Urbano es menor a la utilizada en este estudio.

En cuanto al estudio presentado por Escobar (2019), se encontró que el objetivo planteado por el investigador fue similar al formulado en esta investigación, ya que ambos buscaron determinar la relación entre la **gestión administrativa** y **desarrollo organizacional**, pero en diferentes contextos ya que el investigador citado desarrollo su estudio en las Mypes y para esta investigación fue en una universidad privada, ambas ubicadas en la provincia de Lima. La muestra seleccionada por Escobar ascendió a 40 emprendedores Mypes, a diferencia de este estudio que utilizó una muestra de 63 trabajadores administrativos. En cuanto a los resultados, Escobar (2019) utilizó la prueba de correlación de rho de Spearman, obteniendo el resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación también aplicó la misma prueba estadística, obteniendo el mismo resultado de significación bilateral, respecto al grado de correlación para Escobar, fue de 0,550 que es menor al resultado obtenido en esta investigación que fue de 0,590 pero muy cercano lo que podría indicar que en ambos escenarios existe correlación positiva.

En cuanto al trabajo presentado por Tejada (2019), se encontró que el objetivo planteado por el investigador fue similar al formulado en esta investigación, ya que ambas buscaron determinar la relación entre las **variables gestión administrativa y el comportamiento organizacional**, pero en diferente contexto, ya que el investigador citado realizó su estudio en torno a trabajadores del área de Contact Center de una empresa teleoperadora en Lince y esta investigación utilizó como contexto a una universidad privada ubicada en Los Olivos. La muestra seleccionada por Tejada ascendió a 63 trabajadores, la misma utilizada para este estudio. En cuanto a los resultados, Tejada (2019) utilizó la prueba de rho de

Spearman, obteniendo el resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación utilizó la misma prueba estadística y obtuvo los mismos resultados de significación bilateral, el grado de correlación obtenido por Tejada fue de 0,683 mayor al de esta investigación lo que podría indicar que en el contexto de estudio de su investigación los resultados tienen valores más determinantes a los del contexto evaluado en este estudio, lo cual podría ser validado mediante otra investigación a futuro.

En cuanto al trabajo presentado por Wu y Pacheco (2019), se encontró que el objetivo planteado por los investigadores fue parecido al formulado en esta investigación, ya que ambas buscaron determinar la relación entre las **variables gerencia estratégica y cultura organizacional**, el estudio se desarrolló en el mismo contexto, ya que ambas investigaciones se realizaron en una universidad pero de diferentes provincias además la población de estudio para los investigadores antes mencionados son los docentes y para esta investigación el personal administrativo. La muestra seleccionada por Wu y Pacheco ascendió a 60 docentes, y para este estudio fue de 63 colaboradores administrativos. En cuanto a los resultados, los investigadores utilizaron la prueba de rho de Spearman, obteniendo el resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación utilizó la misma prueba estadística y obtuvo los mismos resultados de significación bilateral, el grado de correlación obtenido por Wu y Pacheco fue de 0,831 mayor al de esta investigación lo que podría indicar que en el lugar de estudio de su investigación los resultados tienen valores más determinantes a los del lugar evaluado en este estudio.

En cuanto al trabajo presentado por Ruiz (2018), se encontró que el objetivo planteado por el investigador fue similar al formulado en esta investigación, ya que ambos buscaron determinar la relación entre las variables **administración estratégica y desarrollo organizacional**, pero en diferentes contextos ya que el investigador citado desarrollo su estudio en un empresa Financiera y para esta investigación fue en una universidad privada, ambas ubicadas en la provincia de Lima. La muestra seleccionada por Ruiz ascendió a 30 analistas de crédito, a diferencia de este estudio que utilizó una muestra de 63 trabajadores administrativos. En cuanto a los resultados, Ruiz (2018) utilizó la prueba de correlación de rho de Spearman, obteniendo el resultado de significación bilateral

de 0,000; esta investigación también aplicó la misma prueba estadística, obteniendo el mismo resultado de significación bilateral, respecto al grado de correlación para Ruiz, fue de 0,742 lo cual indica una correlación positiva alta mayor al resultado para esta investigación pero esto puede ser debido a la cantidad de la muestra o el diferente contexto en el que el investigador desarrolla su estudio.

En cuanto al trabajo presentado por Espejo (2018), se encontró que el objetivo planteado por el investigador fue parecido al formulado en esta investigación, ya que el investigador busco demostrar la influencia que existe entre la **gestión administrativa y el comportamiento organizacional**, pero en diferente contexto, ya que el investigador citado realizó su estudio en una municipalidad y esta investigación utilizó como contexto a una universidad privada, la primera ubicada en la provincia de Huaura y la segunda en Lima. La muestra ajustada ascendió a 190 colaboradores y para este estudio fue de 63 colaboradores administrativos. En cuanto a los resultados, el investigador utilizó la prueba de rho de Spearman, obteniendo el resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación utilizó la misma prueba estadística y obtuvo los mismos resultados de significación bilateral, el grado de correlación obtenido por Espejo fue de 0,698 mayor al de esta investigación que obtuvo 0,590 lo que indica que el grado de correlación es mayor en la investigación de Espejo, pudiendo ser los valores más determinantes al ser la muestra mucho mayor.

En cuanto al trabajo presentado por Hurtado (2017), se encontró que el objetivo planteado por el investigador fue parecido al formulado en esta investigación, ya que ambas buscaron determinar la relación entre las **variables gestión estratégica y comportamiento organizacional**, pero en diferente contexto, ya que el investigador citado realizó su estudio en torno a la autoridad del Servicio Civil y esta investigación utilizó como contexto a una universidad privada ambas ubicadas en la provincia de Lima. La muestra seleccionada por Hurtado ascendió a 132 colaboradores y para este estudio fue de 63 colaboradores administrativos. En cuanto a los resultados, el investigador utilizó la prueba de rho de Spearman, obteniendo el resultado de significación bilateral de 0,000; esta investigación utilizó la misma prueba estadística y obtuvo los mismos resultados de significación bilateral, el grado de correlación obtenido por Hurtado fue de 0,542

menor al de esta investigación que obtuvo 0,590 lo que indica que el grado de correlación es mayor siendo los valores más determinantes en esta investigación.

En conformidad con la teoría revisada para la variable 1 “Administración estratégica” que fue compuesta por las dimensiones “misión, metas y estrategias actuales de la organización”, “análisis externo”, “análisis interno”, “formulación de estrategias”, “implementación de estrategias” y “evaluación de resultados” según los autores Robbins y Coulter (2018). Los resultados del análisis descriptivo general realizado demostraron que guardan relación con la teoría, debido a que los promedios de respuesta de los encuestados fueron **altos** (misión, metas y estrategias actuales de la organización = 3,68”, análisis externo = 4,16, análisis interno = 3,92, formulación de estrategias = 3,49, implementación de estrategias = 3,06 y “evaluación de resultados = 4,14), en la escala de Likert donde 1 era nunca y 5 fue siempre. De esta manera, este estudio se apoya en la posición de los autores teóricos con relación a las dimensiones que integran la variable “administración estratégica”.

Respecto a la revisión de la teoría, la variable 2 “comportamiento organizacional” fue conformada por las dimensiones “persona organizacional”, “estructura organizacional”, “tecnología organizacional” y “entorno organizacional” según la autora Alles (2017). Los resultados del análisis descriptivo general realizado demostraron que existe relación con la teoría, debido a que los promedios de respuesta de los encuestados fueron **altos** (persona organizacional = 4,00”, estructura organizacional = 3,81, tecnología organizacional = 3,27, y entorno organizacional = 3,33), en la escala de Likert donde 1 era nunca y 5 fue siempre. De esta manera, este estudio se apoya en la posición de la autora teórica con relación a las dimensiones que integran la variable “comportamiento organizacional”.

## **VI. CONCLUSIONES**

Las conclusiones son generalizaciones provenientes de los resultados y lo conforman los aportes y los descubrimientos de la investigación realizada; se presentan los logros de la investigación y se exponen las ideas más relevantes (Lam, 2016 y Fuentes 2013). En ese sentido, a continuación se numeran las conclusiones halladas en esta investigación.

1. La administración estratégica guarda una relación positiva moderada con el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
2. La administración estratégica guarda una relación positiva baja con la persona organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,007).
3. La administración estratégica guarda una relación positiva moderada con la estructura organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,001).
4. La administración estratégica guarda una relación positiva moderada con la tecnología organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
5. La administración estratégica guarda una relación positiva moderada con el entorno organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).

6. Se concluye a nivel general que la administración estratégica está positivamente relacionada con el comportamiento organizacional en el contexto estudiado. Asimismo, la administración estratégica está positiva y ligeramente relacionada con las dimensiones de la variable comportamiento organizacional.

## VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de investigación según Lam (2016), son los procedimientos o formas alternas que brindarían mejores resultados a las labores que no fueron realizadas y que debieron ejecutarse, en ese sentido, a continuación se presentan las recomendaciones para esta investigación.

1. A la institución donde se realizó la investigación, se le recomienda continuar con las estrategias utilizadas ya que se reflejan buenos resultados, también podrían aumentar las evaluaciones y los controles con la finalidad de identificar oportunamente cualquier problema o dificultad que pueda presentarse en el futuro e ir innovando en mejoras tecnológicas que puedan facilitar las labores diarias y que les permita afrontar cualquier riesgo externo; esta investigación ha logrado determinar que existe una positiva y moderada relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional, por cuanto se puede decir que la forma en la que se imparten las estrategias tomadas por la gerencia están relacionadas con el comportamiento del personal; dado esto es que se recomienda mantener buenas relaciones con el personal para incrementar el compromiso de estos con la institución. Además se sugiere que continúen con los programas de integración ya que esto ha permitido que el personal mejore la relación con sus compañeros de trabajo y se genere un buen ambiente laboral, generando que los colaboradores se sientan parte de la institución, aumenten su compromiso con esta y mejoren su productividad lo que permitirá que la gerencia pueda alcanzar sus objetivos. También se recomienda que continúen con las reuniones con todo el personal, ya que el éxito de esta universidad es la comunicación que mantiene con su personal, así como el incentivo al personal para seguir formándose profesionalmente.
2. A instituciones similares, se les sugiere también reforzar la administración estratégica, ya que los resultados obtenidos en este estudio, han sido analizados a través de la prueba estadística de rho de Spearman, permitiendo que estos resultados puedan ser aplicados en otros contextos;

por lo tanto, en caso confronten realidades problemáticas superiores, estas puedan ser disueltas con esta propuesta.

3. A investigadores del campo de gestión de organizaciones y a estudiantes de pregrado y posgrado, se pone a disposición toda la información recogida en este estudio, recopilación de literatura teórica, implicancias prácticas resueltas, y modelos metodológicos empleados, con la finalidad de que puedan ser usadas para futuras investigaciones. También se recomienda el estudio de las variables administración estratégica y comportamiento organizacional, las cuales fueron utilizadas en esta investigación a fin de generar discusión.



## REFERENCIAS

- Ahmadi, S., Salamzadeh, Y., Daraei, M. y Akbari, J. (2012). Relationship between Organizational Culture and Strategy Implementation: Typologies and Dimensions. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 3y4 (4), 286-299. Recuperado de:  
<https://www.researchgate.net/publication/290489185>
- Aithal, S. y Kumar P M, S. (2016). Organizational Behaviour in 21st Century – Theory A for Managing People for Performance. *IOSR Journal of Business and Management IOSR-JBM*, 4 (18), 126-134. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/305754211\\_Organizational\\_Behaviour\\_in\\_21st\\_Century\\_-\\_Theory\\_A\\_for\\_Managing\\_People\\_for\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/305754211_Organizational_Behaviour_in_21st_Century_-_Theory_A_for_Managing_People_for_Performance)
- Alles, M. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Almanza, R., Calderón, P. y Vargas, J. (2018). Classic Theories of Organizations and Gung Ho. *Visión del futuro*, 1(22) 105-106. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Araya-Castillo, L. y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Analysis of the motivation theories of content: An Application to Chile's labor market of 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 142 (4), 45-61. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda-Novales, M. (2016). The research protocol III. Study population. *Alergia México*, 2 (63), 201-206. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bauce, G. (2016). Why the research problem?. *Revista del Instituto Nacional de Higiene Rafael Rangel*, 1-2(47), 150-157. Recuperado de:  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-04772016000100012](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04772016000100012)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Bolaño, Y., Alfonso, D., Pérez, A. y Arias, M. (2014). Strategic Management model based on the Risks Management. *Ingeniería Industrial*, 3 (35), 344-357. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362014000300010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362014000300010)

- Bolderson, C. y Jones, R. (2018). Por qué tantos empleados en EE.UU. están atrapados en sus empleos. BBC News. Recuperado desde:  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-43176673>
- Bravo-Macías, C., Márquez-Bravo, Y. y Saltos-Solórzano, J. (2016). Organizational behavior and production processes in SMEs. *Dominio de las ciencias*, 4(2), 408-420. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802881>
- Brume, M. (2017). Strategic management as a tool to promote the competitiveness of companies in the logistics sector of the Atlántico department, Colombia. *Espacios*, 51(38), 20-33. Recuperado de:  
<http://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E, De la Cruz-Morales, F y Sangerman-Jarquín, D. (2017). Quantitative methods, qualitative methods or combination of research: An approach in the social sciences. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 7 (8), 1603-1617. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Cañete, R., Guilhem, D. y Brito, K. (2012). Informed consent: some current considerations. *Acta Bioethica*, 1(18), 121-127. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2012000100011](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2012000100011)
- Carhuanchu-Aguilar, J. y Morales-Cordero, J. (2013). Writing of discussion section of medicine articles in the context of Public Health. *Horizonte Médico*, 1(13), 51-57. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3716/371637128008.pdf>
- Carrion, C., Soler, M. y Aymerich, M. (2015). Analyzing the Validity of the Evaluation Questionnaire Content of Problem-Based Learning. A Qualitative Approach. *Formación Universitaria*, 1(8), 13-22. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062015000100003](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062015000100003)
- Cascaes, F., Gonçalves, E., Valdivia, B., Bento, G., Silva, T., Soleman, S. y Silva R. (2015). Estimators of internal consistency in health research: the use of the

- alpha coefficient. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 1(32), 129-138. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342015000100019](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342015000100019)
- Chaverri, D. (2017). Delimitation and justification on social sciences research questions. *Revista de Ciencias Sociales*, 157 (3), 185-193. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15354681012.pdf>
- Chaves-Barboza, E., y Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Ensayos Pedagógicos*, 1(XIII), 71-106. DOI: <https://dx.doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chiavenato, I. (2018). *Administración: Proceso Administrativo* (7ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Consuelo-Bravo, C., Sarmentero-Bon, I. Gómez-Figueroa, O. y Falcón, O. (2018). Procedure for the study of Organizational Behavior. *Ingeniería Industrial*, 1 (39), 92-100. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010)
- Corona, J. (2016). Notes on research methods. *MediSur*, 1 (14), 81-83. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2016000100016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016)
- David, F., David F. (2017). *Conceptos de Administración Estratégica*. México. Pearson.
- Domínguez-Lara, S. (2016). The importance of reporting validity and reliability in empirical research. *Revista Cubana de Enfermería*, 3 (32). Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000300001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000300001)
- Dorantes-Nova, J., Hernández-Mosqueda, J. y Tobón-Tobón, S. (2016). Judgment of experts for the validation of an instrument of measurement of burnout syndrome in teaching. *Ra Ximhai*, 6 (12), 327-346. Recuperado de:

- <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194023.pdf>
- Escobar, L. M. (2019). *Gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil del distrito de Los Olivos, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40626>
- Eslava-Schmalbalch, J. y Alzate, J. (2011). Como elaborar la discusión de un artículo científico. *Revista Col Or Tra*, 1 (25), 14-17. Recuperado de:  
[http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos\\_virtuales/escritura\\_articulos\\_cientificos/lecturas/modulo2/unidad2.2/como%20elaborar%20la%20discusion%20de%20un%20articulo%20cientifico.pdf](http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/escritura_articulos_cientificos/lecturas/modulo2/unidad2.2/como%20elaborar%20la%20discusion%20de%20un%20articulo%20cientifico.pdf)
- Espejo, Y. A. (2018). *Gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016* (Tesis Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2153>
- Espinoza, E. (2018). Hypothesis in research. *Mendive revista de educación*, 1 (16), 122-139. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962018000100122](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122)
- Falcó, M., Ñeco, L. y Torregrosa, E. (2016). From quantitative research to performative research: Researching in dance. *El artista*, 13, 187-213. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87449339012>
- Fuente (21 de agosto de 2018). Mayoría de empresas peruanas no están preparadas para enfrentar riesgos. *El Comercio*. Recuperado de:  
<https://elcomercio.pe/economia/mayoria-empresas-peruanas-preparadas-enfrentar-riesgos-noticia-nndc-549094-noticia/>
- Fuentes, M. (2013). The conclusion section in the history research articles. *Literatura y lingüística*, 28, 215-231. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0716-58112013000200012](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-58112013000200012)
- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura*, 2 (9), 42-53. Recuperado de:

- [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-61802017000300042](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042)
- Gallego, J. (2018). Building the theoretical framework of a research study. . *Cadernos de Pesquisa*, 169(48), 830-854. Recuperado de: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742018000300830&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742018000300830&lng=es&tlng=es)
- García-García, J., Reding-Bernal, A. y López-Alvarenga, J. (2013). Sample size calculation in medical education research. *Investigación en educación médica*, 8(2), 217-224. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000400007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000400007)
- Genesi, M., Romero, N. y Tinedo, Y. (2011). Organizational behavior of the human talent in the educative institutions. *Negotium*, 18(6), 102-128. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf>
- González, I., Otondo, M., Ortiz, R. y Araneda, A. (2018). Measurement scale for the impact of feedback on learning. *Espacios*, 49(39), 35-46. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394935.html>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D. (2019). Strategic management: tool for decision making in organizations. *Telos*, 1(21). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718032/99357718032.pdf>
- Griffin, R., Phillips, J., Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones*. México. Cengage Learning.
- Hamidi, Y., Toosi, Z. y Tapak, L. (2018). An investigation the impact of strategic planning on organizational learning in Medical Sciences University. *International Journal of Pharmaceutical*, 1 (10), 330-336. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/329155164\\_An\\_investigation\\_the\\_impact\\_of\\_strategic\\_planning\\_on\\_organizational\\_learning\\_in\\_Medical\\_Sciences\\_University](https://www.researchgate.net/publication/329155164_An_investigation_the_impact_of_strategic_planning_on_organizational_learning_in_Medical_Sciences_University)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, M., Olivera, D. y Guevara, P. (2020). The protection of intellectual property: an unavoidable topic for teachers and researchers. *Edumecentro*, 1 (12), 243-247. Recuperado de:

- <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n1/2077-2874-edu-12-01-243.pdf>
- Hurtado, E. A. (2017). *Gestión estratégica y el comportamiento organizacional en la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Lima, 2016* (Tesis maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6375>
- Jones, G. y George, J. (2012). *Administración contemporánea*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Lam, R. (2016). Writing a scientific paper. *Hematología, Inmunol y Hemoterapia*, 1 (32), 57-69. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-02892016000100006&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-02892016000100006&lng=es&nrm=iso)
- López, V. y Pérez, J. (2011). Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica, *Revista de actualización Clínica Investiga*, (10), 485-489. Recuperado de:  
[http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2304-37682011000700008&lng=es&nrm=iso](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682011000700008&lng=es&nrm=iso)
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). Reliability, precision or reproducibility of the measurements. Methods of assessment, utility and applications in clinical practice. *Revista Chilena de Infectología*, 6(35), 680-688. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0716-10182018000600680](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182018000600680)
- Manterola, C. y Otzen, T. (2013). Why research and how to conduct an research. *International Journal of Morphology*, 4(31), 1498-1504. Recuperado de:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022013000400056](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022013000400056)
- Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Ingeniería Biomédica*, 3(36), 181-191. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>

- Matas, A. (2018). Likert-Type Scale Format Design: State of Art. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1(20), 38-47. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038)
- Molina-Sabando, L., Briones-Véliz, Í. y Arteaga-Coello, H. (2016). Organizational behavior and its importance for business administration. *Dominio de las ciencias*, 4(2), 498-510. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>
- Mondragón A, (2014). Use of the correlation spearman in a study of intervention in physiotherapy. *Movimiento científico*, 1(8), 98-104. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/281120822\\_USO\\_DE\\_LA\\_CORRELACION\\_DE\\_SPEARMAN\\_EN\\_UN\\_ESTUDIO\\_DE\\_INTERVENCION\\_EN\\_FISIOTERAPIA](https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA)
- Murunga, E. y Karugu, J. (2019). Organizational Culture and Strategy Execution at Commission for University Education, Kenya. *International Journal of Current Aspects*, (3), 76-90. DOI: 10.35942/ijcab.v3iV.62. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.35942/ijcab.v3iV.62>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 1 (35), 227-232. Recuperado de:  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ramírez, R. y Jiménez, H. (2016). Plagiarism and Self-plagiarism. A Reflexion. *Historia Regional y Local*, 16 (8), 273-283. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/histo/v8n16/v8n16a09.pdf>
- Reidl-Martínez, L. (2013). Reliability of measurement. *Investigación en educación médica*, 6 (2), 107-111. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000200007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007)
- Robbins, S., Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S., Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del Trajo*, 3 (6), 105-114. Recuperado de:

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Ruiz, J. E. (2018). *Administración estratégica y desarrollo organizacional en la empresa financiera Confianza, Santa Anita, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25824>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista digital de investigación en Docencia Universitaria*, 1 (13), 102-122. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100008&script=sci_arttext)
- Santi, M. (2016). Ethical controversies involving privacy, confidentiality and anonymity in social research. *Bioética y Derecho*, 37, 5-21. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/783/78346079002.pdf>
- Sergueyevna, N. y Mosher E. (2013). Motivational theories from the perspective of consumer behavior. *Negotium*, 26(9), 5-18. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78228464001>
- Silva, I., Macías H. y Santamaría, E. (2017). Strategic direction as an improvement mechanism of administrative management. Case “Conlac-T” in the Tungurahua province. *Sotavento MBA*, 29, 10-16. Recuperado de:  
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/5488/6680>
- Suárez-Montes, N., Sáenz-Gavilanes, J, y Mero-Vélez, J. (2016). Essential elements of research design. Its characteristics. *Dominios de las ciencias*, (2), 72-85. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802935>
- Tejada, M. F. (2019). *Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la empresa SCI en el área de Contact Center de Lince – 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/828>
- Torres, Z. (2014). *Administración Estratégica*. México: Patria.
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Organizational climate and work performance in the bolivarian educational institutions of the city Puno - 2014. *Comuni@cción*, 2 (6), 5-14. Recuperado de:



[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001)

Trillos, C. (2017). La pregunta, eje de la investigación. Un reto para el investigador. *Revista Ciencias de la Salud*, 3 (15), 309-312. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v15n3/1692-7273-recis-15-03-00309.pdf>

Urbano, A. P. (2019). *Administración estratégica y desempeño organizacional en el Banco de la Nación, agencias en la provincia de Huaura, 2018* (Tesis maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2831>

Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G. y Escamilla-Núñez, A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia México*, 4 (65), 414-421. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902018000400414](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414)

Wheelen, T., Hunger D. (2013). *Administración Estratégica y Política de Negocios*. México. Pearson.

Wu, J. y Pacheco, A. A. (2019). *La gerencia estratégica en la cultura organizacional de la escuela de Comunicación y Ciencias Administrativas de la facultad de Administración de Negocios de la universidad privada San Juan Bautista, Filial Chincha, año 2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3885>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables.

Tabla 10  
*Operacionalización de las variables*

| Variables                         | Definición conceptual                                                                                                                            | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Dimensiones                                                                  | Indicadores                   | Escala de medición |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| <b>Administración estratégica</b> | La administración estratégica son las funciones que hacen los gerentes para crear estrategias para su empresa. (Robbins y Coulter, 2018, p. 278) | Son las estrategias formuladas por los gerentes tomando en cuenta los seis pasos para la administración estratégica los cuales son: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización, análisis externo, análisis interno, formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de resultados. | Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización | Misión                        | (5) Siempre        |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Identificación organizacional | (4) Casi siempre   |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Riesgos                       | (3) A veces        |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Análisis externo                                                             | Mercado de atención           | (2) Casi nunca     |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Restricciones gerenciales     | (1) Nunca          |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Análisis de la competencia    |                    |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Análisis interno                                                             | Recursos                      |                    |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Capacidades                   |                    |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Estrategias corporativas      |                    |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Formulación de estrategias                                                   | Estrategias competitivas      |                    |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Estrategias funcionales       |                    |
|                                   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Eficacia de las estrategias   |                    |
| Implementación de estrategias     | Desempeño de la organización                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |
|                                   | Utilidad de las estrategias                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |
|                                   | Cumplimiento de metas                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |
| Evaluación de resultados          | Ajustes correctivos                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |
|                                   | Persona organizacional                                                                                                                           | Individuos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | (5) Siempre                                                                  |                               |                    |
|                                   |                                                                                                                                                  | Grupos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | (4) Casi siempre                                                             |                               |                    |
| Puestos                           |                                                                                                                                                  | (3) A veces                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                              |                               |                    |
| Estructura organizacional         | Relaciones                                                                                                                                       | (2) Casi nunca                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                              |                               |                    |
|                                   | Maquinaria                                                                                                                                       | (1) Nunca                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                              |                               |                    |
|                                   | Comunicaciones                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |
| Tecnología organizacional         | Informática                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |
|                                   | Gobierno                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |
|                                   | Competencia                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |
| Entorno organizacional            | Presiones sociales                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                               |                    |

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

### Cuestionario de Administración estratégica y comportamiento organizacional

Cuestionario para analizar el nivel de éxito de los pasos para la administración estratégica y las fuerzas del comportamiento organizacional, según el personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019.

#### Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem y en función a su perspectiva como personal de la universidad marque con una "X" las respuestas que aparecen en el siguiente cuadro.

| Siempre | Casi Siempre | A veces | Casi Nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 5       | 4            | 3       | 2          | 1     |

| N° | Indicadores                                                                                            | Valoración |   |   |   |   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|    |                                                                                                        | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
|    | <b>(V1) Variable 1: Administración estratégica</b>                                                     |            |   |   |   |   |
|    | <b>(D1) Dimensión 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>  |            |   |   |   |   |
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.               |            |   |   |   |   |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.               |            |   |   |   |   |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                      |            |   |   |   |   |
| 4  | La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.              |            |   |   |   |   |
|    | <b>(D2) Dimensión 2: Análisis externo</b>                                                              |            |   |   |   |   |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.  |            |   |   |   |   |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos. |            |   |   |   |   |
|    | <b>(D3) Dimensión 3: Análisis interno</b>                                                              |            |   |   |   |   |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.        |            |   |   |   |   |
| 8  | La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.            |            |   |   |   |   |
|    | <b>(D4) Dimensión 4: Formulación de estrategias</b>                                                    |            |   |   |   |   |
| 9  | La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                       |            |   |   |   |   |
| 10 | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                  |            |   |   |   |   |

|    |                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11 | Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                            |  |  |  |  |  |
|    | <b>(D5) Dimensión 5: Implementación de estrategias</b>                                                                                |  |  |  |  |  |
| 12 | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos.          |  |  |  |  |  |
| 13 | Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                              |  |  |  |  |  |
|    | <b>(D6) Dimensión 6: Evaluación de resultados</b>                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 14 | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                             |  |  |  |  |  |
| 15 | Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                               |  |  |  |  |  |
| 16 | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                                       |  |  |  |  |  |
|    | <b>(V2) Variable 2: Comportamiento organizacional</b>                                                                                 |  |  |  |  |  |
|    | <b>(D7) Dimensión 7: Persona organizacional</b>                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 17 | El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo.                         |  |  |  |  |  |
| 18 | Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                                        |  |  |  |  |  |
|    | <b>(D8) Dimensión 8: Estructura organizacional</b>                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 19 | El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.                             |  |  |  |  |  |
| 20 | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                                               |  |  |  |  |  |
|    | <b>(D9) Dimensión 9: Tecnología organizacional</b>                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 21 | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.                                   |  |  |  |  |  |
| 22 | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                                          |  |  |  |  |  |
| 23 | Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.                              |  |  |  |  |  |
|    | <b>(D10) Dimensión 10: Entorno organizacional</b>                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 24 | La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.                                 |  |  |  |  |  |
| 25 | La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. |  |  |  |  |  |
| 26 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     |  |  |  |  |  |

### Anexo 3: Matriz de consistencia lógica.

Tabla 11  
Matriz de consistencia lógica

| Título                                                                                                                                              | Problema de investigación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Variables                  | Definición conceptual                                                                                                                                                                         | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Dimensiones                                                                  | Indicadores                  | Ítems                                                                                                                                                             | Escala de medición                                                                                    |                                                                                                       |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administración estratégica y comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019. | <b>Problema general</b><br>¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019?                                                                                                                                                                                                                     | <b>Objetivo general</b><br>Determinar la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019.                                                                                                                                                                                                                       | Administración estratégica | La administración estratégica son las funciones que hacen los gerentes para crear estrategias para su empresa (p. 278).<br><br>Autor: Robbins y Coulter<br>Libro: Administración<br>Año: 2018 | Son las estrategias formuladas por los gerentes tomando en cuenta los seis pasos para la administración estratégica los cuales son: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización, análisis externo, análisis interno, formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de resultados. | Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización | Misión                       | 1                                                                                                                                                                 | Escala de Likert<br><br>(5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |                                                                                                       |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     | <b>Problemas específicos:</b><br><br>1. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y la persona organizacional?<br><br>2. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y la estructura organizacional?<br><br>3. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y la tecnología organizacional?<br><br>4. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y el entorno organizacional? | <b>Objetivos específicos:</b><br>1. Determinar la relación entre la administración estratégica y la persona organizacional.<br><br>2. Determinar la relación entre la administración estratégica y la estructura organizacional.<br><br>3. Determinar la relación entre la administración estratégica y la tecnología organizacional.<br><br>4. Determinar la relación entre la administración estratégica y el entorno organizacional. |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Estructura organizacional    | Es el estudio de las personas dentro de la organización y las fuerzas que afectan a estas como las personas, estructuras, tecnología y el entorno organizacional. |                                                                                                       | Estructura organizacional                                                                             | Identificación organizacional | 2                           |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                              |                                                                                                                                                                   |                                                                                                       |                                                                                                       | Riesgos                       | 3                           |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     | Análisis externo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Restricciones gerenciales                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Análisis de la competencia   | Recursos                                                                                                                                                          |                                                                                                       | Capacidades                                                                                           | Estrategias corporativas      | Estrategias competitivas    | Estrategias funcionales | 4 | Escala de Likert<br><br>(5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                              |                                                                                                                                                                   |                                                                                                       |                                                                                                       |                               |                             |                         | 5 |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     | Análisis interno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Eficacia de las estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Desempeño de la organización | Utilidad de las estrategias                                                                                                                                       |                                                                                                       | Cumplimiento de metas                                                                                 | Ajustes correctivos           | Individuos                  | Grupos                  | 6 | Escala de Likert<br><br>(5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                              |                                                                                                                                                                   |                                                                                                       |                                                                                                       |                               |                             |                         | 7 |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     | Formulación de estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Estrategias corporativas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              | Estrategias competitivas     | Estrategias funcionales                                                                                                                                           |                                                                                                       | Eficacia de las estrategias                                                                           | Desempeño de la organización  | Utilidad de las estrategias | Cumplimiento de metas   | 8 | Escala de Likert<br><br>(5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 9                          |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                              |                                                                                                                                                                   |                                                                                                       |                                                                                                       |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     | Implementación de estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Estrategias corporativas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Estrategias competitivas   | Estrategias funcionales                                                                                                                                                                       | Eficacia de las estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño de la organización                                                 | Utilidad de las estrategias  | Cumplimiento de metas                                                                                                                                             | 10                                                                                                    | Escala de Likert<br><br>(5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                              |                                                                                                                                                                   | 11                                                                                                    |                                                                                                       |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     | Evaluación resultados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Estrategias corporativas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Estrategias competitivas   | Estrategias funcionales                                                                                                                                                                       | Eficacia de las estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño de la organización                                                 | Utilidad de las estrategias  | Cumplimiento de metas                                                                                                                                             | 12                                                                                                    | Escala de Likert<br><br>(5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                              |                                                                                                                                                                   | 13                                                                                                    |                                                                                                       |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     | Evaluación resultados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Estrategias corporativas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Estrategias competitivas   | Estrategias funcionales                                                                                                                                                                       | Eficacia de las estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño de la organización                                                 | Utilidad de las estrategias  | Cumplimiento de metas                                                                                                                                             | 14                                                                                                    | Escala de Likert<br><br>(5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                              |                                                                                                                                                                   | 15                                                                                                    |                                                                                                       |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
|                                                                                                                                                     | Evaluación resultados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Estrategias corporativas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Estrategias competitivas   | Estrategias funcionales                                                                                                                                                                       | Eficacia de las estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Desempeño de la organización                                                 | Utilidad de las estrategias  | Cumplimiento de metas                                                                                                                                             | 16                                                                                                    | Escala de Likert<br><br>(5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |
| 16                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                            |                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                              |                              |                                                                                                                                                                   |                                                                                                       |                                                                                                       |                               |                             |                         |   |                                                                                                       |

Fuente: Elaboración propia.

#### **Anexo 4: Detalle de la empresa anonimizada.**

La universidad, es una sociedad anónima cerrada con fines de lucro, que brinda servicios de educación superior fue fundada el 12 de noviembre de 1991 en la ciudad de Trujillo, como un emprendimiento que buscaba transformar la educación.

De acuerdo a sus estatutos la universidad tiene por objeto realizar con carácter exclusivo actividades educativas correspondientes a la educación superior universitaria brindando servicios educativos, en las modalidades presenciales y a distancia. Adicionalmente a la prestación de los servicios educativos en sí mismos, expedirá constancias, certificados, diplomas y similares; actividades de biblioteca, hemeroteca, videoteca, archivos, museos; cursos, seminarios, exposiciones, conferencias y otras actividades educativas complementarias al servicio de la enseñanza.

Presta servicios de alojamiento y alimentación a estudiantes, así como el transporte exclusivo para estudiantes.

Edita, publica y vende libros, folletos, revistas, publicaciones y cualquier información que apoye el proceso educativo, así como el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la cultura, presentado en medios impresos, magnéticos o digitales y, la prestación de servicios educativos y otras instituciones educativas.

Establecer escuelas de posgrado y filiales universitarias en el territorio nacional y extranjero, actualmente cuenta con 12 campus a nivel nacional y 1 en el extranjero, en junio de 2019 obtuvo el licenciamiento institucional otorgado por la SUNEDU.

La misión de la universidad es formar profesionales emprendedores, con valores, sentido humanista, científico y tecnológico; comprometidos con la transformación de la sociedad global para el desarrollo sostenible y su visión es, Al 2021 la universidad reconocida como una institución innovadora que forma emprendedores con responsabilidad social. Sus principales valores son la libertad, verdad, honestidad, justicia, respeto, solidaridad, responsabilidad, democracia, innovación, emprendimiento y competitividad.

## **Anexo 5: Declaración de consentimiento informado.**

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto **“ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA UBICADA EN LOS OLIVOS, LIMA 2019”**

Mi nombre es Susan Lorena Roque Ortiz y me encuentro desarrollando un estudio para conocer la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima.

Estamos realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de todo el personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima, con respecto a la administración estratégica, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a todo el personal administrativo de la universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima, a participar contestando un cuestionario.

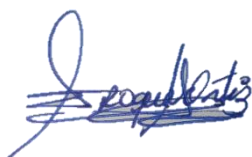
Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados a la **administración estratégica** y su relación con el **comportamiento organizacional**.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!



Anexo 6: Ficha de validación de expertos.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

| N° | DIMENSIONES / Ítems                                                                                    | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias                           |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------------------|
|    |                                                                                                        | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |                                       |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>       |                          |    |                         |    |                       |    |                                       |
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.               | X                        |    | X                       |    |                       | X  | <i>redacción incorrecta o ambigua</i> |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |
| 4  | La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Análisis Externo</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |                                       |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Análisis Interno</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |                                       |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |
| 8  | La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Formulación de estrategias</b>                                                         | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |                                       |
| 9  | La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |
| 10 | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                       |



|                                                   |                                                                                                                              |    |    |    |    |    |    |                                |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|--------------------------------|
| 11                                                | Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | X  |    |    |    | X  |    |                                |
| <b>DIMENSIÓN 5: Implementación de estrategias</b> |                                                                                                                              | Si | No | Si | No | Si | No |                                |
| 12                                                | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | X  |    | X  |    |    | X  | Redacción incorrecta o ambigua |
| 13                                                | Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | X  |    | X  |    | X  |    |                                |
| <b>DIMENSIÓN 6: Evaluación de resultados</b>      |                                                                                                                              | Si | No | Si | No | Si | No |                                |
| 14                                                | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | X  |    | X  |    | X  |    |                                |
| 15                                                | Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | X  |    | X  |    | X  |    |                                |
| 16                                                | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | X  |    | X  |    | X  |    |                                |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Víctor Hugo Fernández Bedoya    DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales



My Lic. Adm. Víctor H. Fernández Bedoya  
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS  
 EMPRESARIALES  
 CLAD REGUC SIMBA  
 CLAD

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

04 de setiembre del 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

| N° | DIMENSIONES / Ítems                                                                                           | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias                         |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------------|
|    |                                                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |                                     |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Personas</b>                                                                                  |                          |    |                         |    |                       |    |                                     |
| 1  | El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                     |
| 2  | Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                     |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Estructuras</b>                                                                               |                          |    |                         |    |                       |    |                                     |
| 3  | El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.     | X                        |    | X                       |    |                       | X  | <i>Redacción Inexacta o ambigua</i> |
| 4  | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                     |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Tecnología</b>                                                                                |                          |    |                         |    |                       |    |                                     |
| 5  | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                     |
| 6  | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                     |
| 7  | Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                     |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Entorno</b>                                                                                   |                          |    |                         |    |                       |    |                                     |
| 8  | La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |                                     |

|    |                                                                                                                                       |   |  |   |  |   |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9  | La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | X |  | X |  | X |  |
| 10 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Víctor Hugo Fernández Bedoya        DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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. Lic. Adm. Víctor H. Fernández Bedoya  
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS  
 EMPRESARIALES  
 CLUB REGUC BARRIA

04 de setiembre del 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

| N° | DIMENSIONES / Ítems                                                                                    | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                        | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>       |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Análisis Externo</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Análisis Interno</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Formulación de estrategias</b>                                                         | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



|                                                   |                                                                                                                              |           |           |           |           |           |           |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 10                                                | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                        | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 11                                                | Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| <b>DIMENSIÓN 5: Implementación de estrategias</b> |                                                                                                                              | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 12                                                | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 13                                                | Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| <b>DIMENSIÓN 6: Evaluación de resultados</b>      |                                                                                                                              | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 14                                                | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 15                                                | Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 16                                                | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Luis Alberto Olivo Valenzuela.

DNI:.....0.8457252.....

Especialidad del validador:.....TÉRMINO ADMINISTRACION.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

19 de noviembre del 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

| Nº | DIMENSIONES / Ítems                                                                                           | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Personas</b>                                                                                  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Estructuras</b>                                                                               |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 3  | El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Tecnología</b>                                                                                |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5  | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Entorno</b>                                                                                   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |                                                                                                                                       |   |  |   |  |   |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9  | La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 10 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Luis Alberto Olivo Valenzuela.

DNI:.....08457852.....

Especialidad del validador: .....Terminco Donquistadon.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de noviembre del 2019



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

| Nº | DIMENSIONES / Ítems                                                                                    | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                        | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>       |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Análisis Externo</b>                                                                   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Análisis Interno</b>                                                                   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Formulación de estrategias</b>                                                         |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9  | La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



|                                                   |                                                                                                                              |           |           |           |           |           |           |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 10                                                | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                        | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 11                                                | Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| <b>DIMENSIÓN 5: Implementación de estrategias</b> |                                                                                                                              | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 12                                                | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 13                                                | Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| <b>DIMENSIÓN 6: Evaluación de resultados</b>      |                                                                                                                              | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 14                                                | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 15                                                | Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 16                                                | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplazable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Alberto Delgado Cespedes.

DNI: 43694979

Especialidad del validador: Dr. Gerardo J. Deonallo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de noviembre del 2019

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

| N° | DIMENSIONES / Ítems                                                                                           | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Personas</b>                                                                                  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Estructuras</b>                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 3  | El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Tecnología</b>                                                                                | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 5  | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Entorno</b>                                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 8  | La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |                                                                                                                                       |   |  |   |  |   |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9  | La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 10 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Alberto Delgado Cespedes.

DNI:.....43694979.....

Especialidad del validador: Dr. en Gestión y Desarrollo.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de noviembre del 2019

  
 -----  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

| N° | DIMENSIONES / Ítems                                                                                    | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                        | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>       |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Análisis Externo</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Análisis Interno</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Formulación de estrategias</b>                                                         | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



|                                                   |                                                                                                                              |    |    |    |    |    |    |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| 10                                                | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                        | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 11                                                | Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| <b>DIMENSIÓN 5: Implementación de estrategias</b> |                                                                                                                              | Si | No | Si | No | Si | No |
| 12                                                | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 13                                                | Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| <b>DIMENSIÓN 6: Evaluación de resultados</b>      |                                                                                                                              | Si | No | Si | No | Si | No |
| 14                                                | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 15                                                | Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 16                                                | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |

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. Teodoro Carranza Estela.

DNI: 0.8074405

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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.

19 de noviembre del 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

| N° | DIMENSIONES / Ítems                                                                                           | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Personas</b>                                                                                  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Estructuras</b>                                                                               |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 3  | El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Tecnología</b>                                                                                |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5  | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Entorno</b>                                                                                   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |                                                                                                                                       |   |  |   |  |   |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9  | La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 10 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

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. Teodoro Carranza Estela.

DNI: 08074405

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

| Nº | DIMENSIONES / Ítems                                                                                    | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                        | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>       |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Análisis Externo</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Análisis Interno</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Formulación de estrategias</b>                                                         | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



|    |                                                                                                                              |    |    |    |    |    |    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| 10 | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                        | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 11 | Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>DIMENSIÓN 5: Implementación de estrategias</b>                                                                            | Si | No | Si | No | Si | No |
| 12 | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 13 | Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
|    | <b>DIMENSIÓN 6: Evaluación de resultados</b>                                                                                 | Si | No | Si | No | Si | No |
| 14 | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 15 | Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |
| 16 | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pedro Costilla Castillo.

DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de noviembre del 2019

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

| Nº | DIMENSIONES / Ítems                                                                                           | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Personas</b>                                                                                  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Estructuras</b>                                                                               |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 3  | El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Tecnología</b>                                                                                |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5  | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Entorno</b>                                                                                   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |                                                                                                                                       |   |  |   |  |   |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9  | La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 10 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pedro Costilla Castillo.

DNI:.....099 25834.....

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de noviembre del 2019



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

| Nº | DIMENSIONES / Ítems                                                                                    | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                        | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización</b>       |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Análisis Externo</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Análisis Interno</b>                                                                   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Formulación de estrategias</b>                                                         | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 9  | La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



|                                                   |                                                                                                                              |           |           |           |           |           |           |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 10                                                | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                        | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 11                                                | Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| <b>DIMENSIÓN 5: Implementación de estrategias</b> |                                                                                                                              | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 12                                                | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 13                                                | Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| <b>DIMENSIÓN 6: Evaluación de resultados</b>      |                                                                                                                              | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 14                                                | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 15                                                | Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |
| 16                                                | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | ✓         |           | ✓         |           | ✓         |           |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Carlos Antonio Casma Zarate.

DNI:.....0.6193553.....

Especialidad del validador:.....ADMINISTRACIONES - CUAD13060.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de noviembre del 2019

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

| N° | DIMENSIONES / Ítems                                                                                           | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |                                                                                                               | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Personas</b>                                                                                  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Estructuras</b>                                                                               |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 3  | El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 3: Tecnología</b>                                                                                |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5  | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 4: Entorno</b>                                                                                   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |                                                                                                                                       |   |  |   |  |   |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|
| 9  | La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 10 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Carlos Antonio Casma Zarate.

DNI:.....06153553.....

Especialidad del validador: .....ADMINISTRACION - CUAD 13060.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

19 de noviembre del 2019

-----  
Firma del Experto Informante.

## **Anexo 7: Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos.**

Tabla 12  
*Validación de juicio de expertos*

| N° | Experto                             | Aplicabilidad |
|----|-------------------------------------|---------------|
| 1  | Dr. Luis Alberto Olivo Valenzuela   | Aplicable     |
| 2  | Dr. Carlos Alberto Delgado Cespedes | Aplicable     |
| 3  | Dr. Teodoro Carranza Estela         | Aplicable     |
| 4  | Dr. Pedro Costilla Castillo         | Aplicable     |
| 5  | Mgr. Carlos Antonio Casma Zárate    | Aplicable     |
| 6  | Mgr. Víctor Hugo Fernández Bedoya   | Aplicable     |

Fuente: Ficha de expertos.

La tabla 12 de validación de juicio de expertos, muestra la aplicabilidad del cuestionario, el cual fue revisando en relación a su pertinencia, relevancia y claridad por 6 expertos, cuyos nombres se detallan en la tabla anterior.



**Anexo 8: Resultados de validez: Cálculo de V. de Aiken.**

Tabla 13  
Cálculo de V. de Aiken

| N° DE JUECES |        | Pertinencia |    |    |    |    |   | Relevancia |        |    |    |    |    | Claridad |   |          |        |    |    | V. DE AIKEN TOTAL | 0.99 |          |          |          |                  |
|--------------|--------|-------------|----|----|----|----|---|------------|--------|----|----|----|----|----------|---|----------|--------|----|----|-------------------|------|----------|----------|----------|------------------|
| Ítem         | Jueces |             |    |    |    |    | S | V. AIKEN   | Jueces |    |    |    |    |          | S | V. AIKEN | Jueces |    |    |                   |      |          | S        | V. AIKEN | V. AIKEN GENERAL |
|              | J1     | J2          | J3 | J4 | J5 | J6 |   |            | J1     | J2 | J3 | J4 | J5 | J6       |   |          | J1     | J2 | J3 | J4                | J5   | J6       |          |          |                  |
| 1            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 0    | 5        | 0.833333 | 0.94     |                  |
| 2            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 3            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 4            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 5            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 6            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 7            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 8            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 9            | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 10           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 11           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 12           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 0    | 5        | 0.833333 | 0.94     |                  |
| 13           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 14           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 15           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 16           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 17           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 18           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 19           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 0                 | 5    | 0.833333 | 0.94     |          |                  |
| 20           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 21           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 22           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 23           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 24           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 25           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |
| 26           | 1      | 1           | 1  | 1  | 1  | 1  | 6 | 1          | 1      | 1  | 1  | 1  | 1  | 6        | 1 | 1        | 1      | 1  | 1  | 1                 | 1    | 1        | 6        | 1        | 1.00             |

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 13 muestra el puntaje dado por cada juez a cada ítem en función a la pertinencia, relevancia y claridad.

## Anexo 9: Resultados de validez: Coeficiente de V. de Aiken.

Tabla 14  
Coeficiente V. de Aiken

| N° | Ítem                                                                                                                                  | V. de Aiken |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.                                              | 0.94        |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.                                              | 1.00        |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                                                     | 1.00        |
| 4  | La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.                                             | 1.00        |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.                                 | 1.00        |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos.                                | 1.00        |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.                                       | 1.00        |
| 8  | La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.                                           | 1.00        |
| 9  | La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                                                      | 1.00        |
| 10 | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                                 | 1.00        |
| 11 | Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                            | 1.00        |
| 12 | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos.          | 0.94        |
| 13 | Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                              | 1.00        |
| 14 | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                             | 1.00        |
| 15 | Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                               | 1.00        |
| 16 | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                                       | 1.00        |
| 17 | El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo.                         | 1.00        |
| 18 | Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                                        | 1.00        |
| 19 | El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.                             | 0.94        |
| 20 | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                                               | 1.00        |
| 21 | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.                                   | 1.00        |
| 22 | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                                          | 1.00        |
| 23 | Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.                              | 1.00        |
| 24 | La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.                                 | 1.00        |
| 25 | La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | 1.00        |
| 26 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | 1.00        |

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 14 muestra el resultado general promediado en base a los puntajes dado por cada juez a cada ítem.

## Anexo 10: Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Alfa de Cronbach general, dimensión e indicador.

Tabla 15  
*Coeficiente de alfa de Cronbach general*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.929            | 26             |

Fuente: SPSS versión 25.

De acuerdo a la tabla 15, el coeficiente de **alfa de Cronbach general** es de 0,929, por cuanto es considerado **excelente** según la valoración de Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018)

Tabla 16  
*Coeficiente de alfa de Cronbach por variable*

| Variable                          | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-----------------------------------|------------------|----------------|
| V1. Administración estratégica    | 0.895            | 16             |
| V2. Comportamiento organizacional | 0.872            | 10             |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo a la tabla 16, el coeficiente de **alfa de Cronbach** para la variable 1 “administración estratégica” fue de 0,895, y de 0,872 para la variable 2 “comportamiento organizacional” por lo que ambas variables son consideradas **buenas**, según la valoración de Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Tabla 17  
*Coefficiente de alfa de Cronbach por dimensión*

| N  | Dimensión                                                                    | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|----|------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|
| 1  | Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización | 0,744            | 4              |
| 2  | Análisis externo                                                             | 0,507            | 2              |
| 3  | Análisis interno                                                             | 0,839            | 2              |
| 4  | Formulación de estrategias                                                   | 0,797            | 3              |
| 5  | Implementación de estrategias                                                | 0,874            | 2              |
| 6  | Evaluación de resultados                                                     | 0,532            | 3              |
| 7  | Persona organizacional                                                       | 0,671            | 2              |
| 8  | Estructura organizacional                                                    | 0,780            | 2              |
| 9  | Tecnología organizacional                                                    | 0,793            | 3              |
| 10 | Entorno organizacional                                                       | 0,513            | 3              |

Fuente: SPSS versión 25

La tabla 17, nos muestra el coeficiente de **alfa de Cronbach** para las dimensiones de la variable 1 “administración estratégica” (ítem del 1 al 6) y las dimensiones de la variable 2 “comportamiento organizacional” (ítem del 7 al 10), dando como resultado un coeficiente 0,744 para la dimensión 1 (aceptable), 0,507 para la dimensión 2 (pobre), 0,839 para la dimensión 3 (bueno), 0,797 para la dimensión 4 (aceptable), 0,874 para la dimensión 5 (bueno), 0,532 para la dimensión 6 (pobre), 0,671 para la dimensión 7 (débil), 0,780 para la dimensión 8 (aceptable), 0,793 para la dimensión 9 (aceptable) y 0,513 para la dimensión 10 (pobre).

## Anexo 11: Resultados de fiabilidad: Coeficiente de Dos mitades de Guttman.

Tabla 18  
*Coeficiente de dos mitades de Guttman general*

|                                       |                      |                |                 |
|---------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach                      | Parte 1              | Valor          | 0.909           |
|                                       |                      | N de elementos | 13 <sup>a</sup> |
|                                       | Parte 2              | Valor          | 0.845           |
|                                       |                      | N de elementos | 13 <sup>b</sup> |
|                                       | N total de elementos |                | 26              |
| Correlación entre formularios         |                      |                | 0.744           |
| Coeficiente de Spearman-Brown         | Longitud igual       |                | 0.853           |
|                                       | Longitud desigual    |                | 0.853           |
| Coeficiente de dos mitades de Guttman |                      |                | 0.835           |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo a la tabla 18, el coeficiente de **dos mitades de Guttman** dio como resultado un coeficiente de 0,835 que según la valoración de Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018) es **bueno**.

**Anexo 12: Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.**

Tabla 19

*Coeficiente de alfa de Cronbach general si se suprime un elemento*

|                                                                                                                                   | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1.- El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.                                      | 88.29                                          | 123.788                                           | 0.543                                    | 0.927                                           |
| 2.- Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.                                      | 89.17                                          | 120.308                                           | 0.734                                    | 0.924                                           |
| 3.- La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                                             | 88.71                                          | 129.369                                           | 0.334                                    | 0.930                                           |
| 4.- La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.                                     | 88.54                                          | 122.478                                           | 0.701                                    | 0.924                                           |
| 5.- La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.                         | 88.02                                          | 131.306                                           | 0.324                                    | 0.929                                           |
| 6.- La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos.                        | 88.92                                          | 127.494                                           | 0.566                                    | 0.927                                           |
| 7.- La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.                               | 88.67                                          | 119.903                                           | 0.790                                    | 0.923                                           |
| 8.- La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.                                   | 88.43                                          | 121.507                                           | 0.679                                    | 0.925                                           |
| 9.- La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                                              | 88.76                                          | 119.023                                           | 0.743                                    | 0.923                                           |
| 10.- La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                        | 88.75                                          | 122.773                                           | 0.559                                    | 0.927                                           |
| 11.- Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | 88.73                                          | 121.458                                           | 0.694                                    | 0.924                                           |
| 12.- La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | 89.59                                          | 120.633                                           | 0.671                                    | 0.925                                           |
| 13.- Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | 89.24                                          | 123.120                                           | 0.604                                    | 0.926                                           |
| 14.- Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | 88.87                                          | 131.274                                           | 0.282                                    | 0.930                                           |
| 15.- Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | 87.68                                          | 132.769                                           | 0.144                                    | 0.931                                           |
| 16.- Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | 87.84                                          | 133.297                                           | 0.099                                    | 0.932                                           |
| 17.- El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo.                | 88.37                                          | 125.913                                           | 0.477                                    | 0.928                                           |
| 18.- Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                               | 88.73                                          | 125.232                                           | 0.506                                    | 0.927                                           |
| 19.- El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.                    | 88.57                                          | 121.959                                           | 0.632                                    | 0.925                                           |
| 20.- Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                                      | 88.81                                          | 119.963                                           | 0.783                                    | 0.923                                           |
| 21.- La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.                          | 88.83                                          | 125.437                                           | 0.548                                    | 0.927                                           |
| 22.- Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                                 | 88.90                                          | 121.378                                           | 0.777                                    | 0.923                                           |
| 23.- Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.                     | 89.21                                          | 123.779                                           | 0.640                                    | 0.925                                           |
| 24.- La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.                        | 88.68                                          | 128.220                                           | 0.369                                    | 0.929                                           |

|                                                                                                                                            |       |         |       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|-------|
| 25.- La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | 89.22 | 126.595 | 0.550 | 0.927 |
| 26.- El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | 88.83 | 127.598 | 0.409 | 0.929 |

---

Fuente: SPSS versión 25

La tabla 19 nos muestra que si suprimimos el ítem 16: “Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal”, tendríamos un resultado de coeficiente de alfa de Cronbach general de 0,932.

### Anexo 13: Cálculo de la muestra.

La fórmula utilizada para el cálculo de la muestra fue la de población finita, ya que se tuvo conocimiento de la población total de estudio, a continuación se muestra la fórmula.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra = ¿?

N: Población = 75

Z: Nivel de confianza = 95% - 1.96

p: Variabilidad positiva = 0.5

q: Variabilidad negativa = 0.5

e: Precisión o el error = 0.05

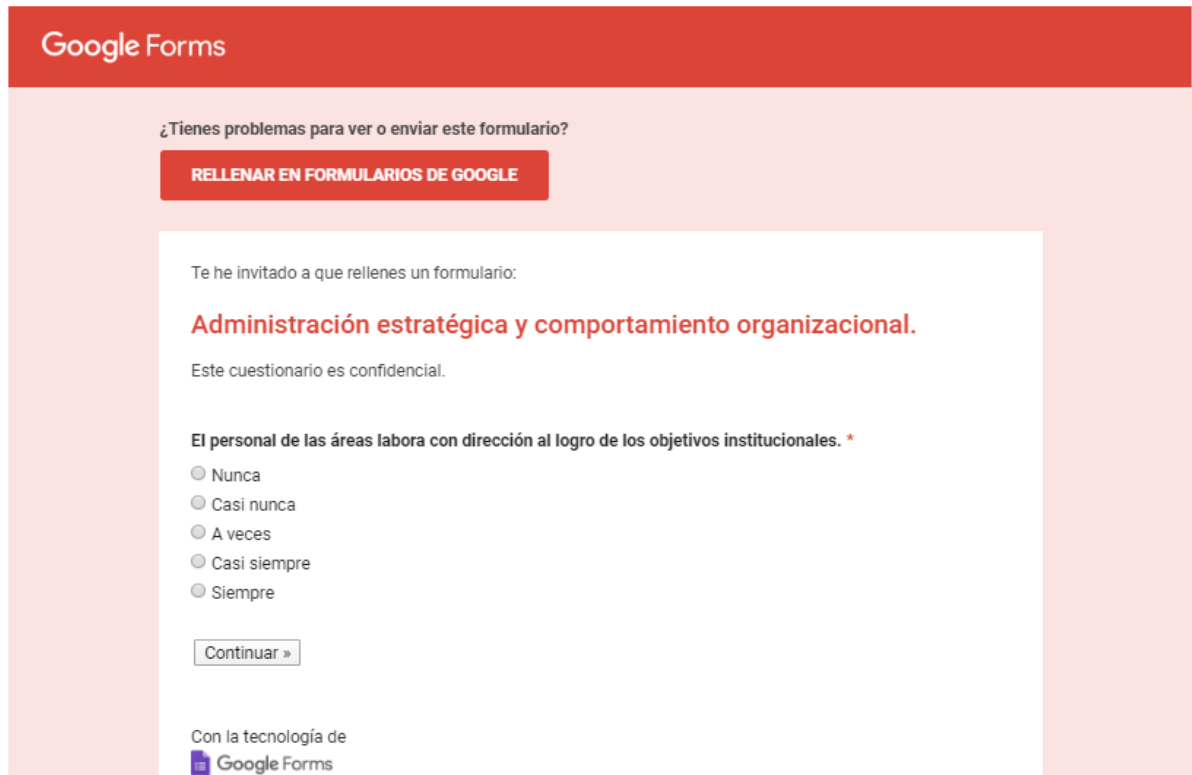
$$n = \frac{75 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (75 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 63$$

Los resultados del cálculo de la fórmula arrojaron una muestra de 63 personas, quienes fueron encuestados para esta investigación.



## Anexo 14: Evidencia de recojo de información (fotos).

El cuestionario fue elaborado en un formulario de google, como se aprecia en la imagen siguiente.



respuestas tesis ☆ 📄 🌐

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda La última modificación se ha realizado hace unos se... [Compartir](#)

100% € % .0\_ .00 123 Predetermi... 10 B I U A 🔍 📄 📊 📈 📉 📌 📍 📎 📏 📐 📑 📗 📙 📚 📛 📜 📝 📞 📟 📠 📡 📢 📣 📤 📥 📦 📧 📨 📩 📪 📫 📬 📭 📮 📯 📰 📱 📲 📳 📴 📵 📶 📷 📸 📹 📺 📻 📼 📽 📾 📿 📰 📱 📲 📳 📴 📵 📶 📷 📸 📹 📺 📻 📼 📽 📾 📿

| fx | Casi siempre                                                                               |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|    | B                                                                                          | C            | D            | E            | F            | G            | H            | I            | J            |              |
| 1  | El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales. * |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
| 2  | Casi nunca                                                                                 | Nunca        | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | Casi nunca   | A veces      | A veces      | Casi nunca   | Casi nunca   |
| 3  | Siempre                                                                                    | Casi siempre | A veces      | Siempre      | Siempre      | Siempre      | Siempre      | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre |
| 4  | Siempre                                                                                    | A veces      | Casi siempre | A veces      | Casi nunca   | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre |
| 5  | Casi siempre                                                                               | Casi siempre | Casi nunca   | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | Casi siempre | Siempre      | Casi siempre | Casi siempre |
| 6  | Casi siempre                                                                               | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | A veces      | A veces      | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | Casi siempre |
| 7  | Casi siempre                                                                               | A veces      | A veces      | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | A veces      |
| 8  | Siempre                                                                                    | A veces      | A veces      | Siempre      | Siempre      | Casi siempre | Casi siempre | Siempre      | Siempre      | Siempre      |
| 9  | Casi siempre                                                                               | A veces      | Casi nunca   | Casi siempre | A veces      | A veces      | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | Casi siempre |
| 10 | Casi siempre                                                                               | Casi nunca   | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | Casi nunca   |
| 11 | A veces                                                                                    | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | Casi siempre | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | A veces      |
| 12 | Casi nunca                                                                                 | Casi nunca   | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | Casi nunca   | Casi nunca   | Casi nunca   | Casi nunca   | A veces      |
| 13 | Siempre                                                                                    | A veces      | A veces      | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      |
| 14 | A veces                                                                                    | A veces      | Casi siempre | Casi siempre | A veces      | Casi nunca   | A veces      | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre |
| 15 | Siempre                                                                                    | Casi siempre | A veces      | Siempre      | A veces      | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Siempre      |
| 16 | Casi siempre                                                                               | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      |
| 17 | A veces                                                                                    | Casi nunca   | A veces      | A veces      | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre |
| 18 | A veces                                                                                    | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | Casi nunca   | A veces      | A veces      | Casi nunca   | Casi nunca   |
| 19 | Siempre                                                                                    | A veces      | A veces      | Casi siempre | Casi nunca   | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | A veces      |
| 20 | A veces                                                                                    | Nunca        | Casi siempre | Casi siempre | A veces      | Casi siempre | A veces      | Siempre      | Siempre      | Siempre      |
| 21 | Casi siempre                                                                               | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      | A veces      |

+ 📄 Respuestas de formulario 1 [Explorar](#)

**Anexo 15: Base de datos.**

Tabla 20  
*Base de datos de resultados de la encuesta*

| SUJETO | (V1) Variable 1 |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     |     |     | (V2) Variable 2 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|--------|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|        | D1              |    |    |    | D2 |    | D3 |    | D4 |     |     | D5  |     | D6  |     |     | D7              |     | D8  |     | D9  |     |     | D10 |     |     |
|        | p1              | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17             | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 |
| 1      | 5               | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5               | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 2      | 5               | 3  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3               | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 3      | 4               | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 4      | 4               | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 2               | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| 5      | 4               | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4               | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   |
| 6      | 5               | 3  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5               | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 7      | 4               | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4               | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   |
| 8      | 4               | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 4   | 2               | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 9      | 3               | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 5   | 5   | 4               | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| 10     | 2               | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 5   | 4               | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   |
| 11     | 5               | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 4               | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 12     | 3               | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3               | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   |
| 13     | 5               | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 2   | 3   | 3   | 5   | 4   | 4               | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 14     | 4               | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3               | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 15     | 3               | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4               | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   |
| 16     | 3               | 3  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4               | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   |
| 17     | 5               | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 5   | 5               | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 31 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 32 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 45 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |   |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |   |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 53 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |   |
| 54 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |   |
| 55 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 56 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |   |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |   |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |   |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 61 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 |   |
| 62 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |

Fuente: Encuesta.

La tabla 20, muestra las respuestas de cada encuestado a los 26 ítems del cuestionario. Siendo 5=siempre, 4=casi siempre, 3= a veces, 2= casi nunca y 1= nunca.

## Anexo 16: Resultados descriptivos por ítem.

Tabla 21

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 1: El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.*

|        | Frecuencia   | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 2          | 3.2               | 3.2                  |
|        | A veces      | 17         | 27.0              | 30.2                 |
|        | Casi siempre | 25         | 39.7              | 69.8                 |
|        | Siempre      | 19         | 30.2              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0             | 100.0                |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 21 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 1: *El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales*”, 2 sujetos indicaron casi nunca, 17 marcaron a veces, 25 casi siempre, y 19 siempre; estos resultados corresponden al 3,2%, 27,0%, 39,7%, y 30,2% de la muestra.

Tabla 22

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 2: Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.*

|        | Frecuencia   | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 2          | 3.2               | 3.2                  |
|        | Casi nunca   | 11         | 17.5              | 20.6                 |
|        | A veces      | 33         | 52.4              | 73.0                 |
|        | Casi siempre | 14         | 22.2              | 95.2                 |
|        | Siempre      | 3          | 4.8               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0             | 100.0                |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 22 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 2: *Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal*”, 2 sujetos indicaron nunca, 11 casi nunca, 33 a veces, 14 casi siempre y 3 siempre; estos resultados corresponden al 3,2%, 17,5%, 52,4%, 22,2% y 4,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 23

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 3: La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | A veces      | 31         | 49.2       | 49.2              | 50.8                 |
|        | Casi siempre | 27         | 42.9       | 42.9              | 93.7                 |
|        | Siempre      | 4          | 6.3        | 6.3               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 23 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 3: *La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo*”, 1 sujeto indico casi nunca, 31 a veces, 27 casi siempre y 4 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 49,2%, 42,9% y 6,3% de la muestra respectivamente.

Tabla 24

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 4: La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | A veces      | 26         | 41.3       | 41.3              | 42.9                 |
|        | Casi siempre | 26         | 41.3       | 41.3              | 84.1                 |
|        | Siempre      | 10         | 15.9       | 15.9              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 24 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 4: *La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo*”, 1 sujeto indico casi nunca, 26 a veces, 26 casi siempre y 10 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 41,3%, 41,3% y 15,9% de la muestra respectivamente.

Tabla 25

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 5: La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 48         | 76.2       | 76.2              | 76.2                 |
|        | Siempre      | 15         | 23.8       | 23.8              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 25 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 5: *La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización*”, 48 sujetos indicaron casi siempre y 15 dijeron siempre; estos resultados corresponden al 76,2% y 23,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 26

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 6: La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | A veces      | 41         | 65.1       | 65.1              | 66.7                 |
|        | Casi siempre | 20         | 31.7       | 31.7              | 98.4                 |
|        | Siempre      | 1          | 1.6        | 1.6               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 26 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 6: *La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos*”, 1 sujeto indico casi nunca, 41 dijeron a veces, 20 casi siempre y 1 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 65.1%, 31.7% y 1,6% de la muestra respectivamente.

Tabla 27

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 7: La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 6.3                  |
|        | A veces      | 24         | 38.1       | 38.1              | 44.4                 |
|        | Casi siempre | 28         | 44.4       | 44.4              | 88.9                 |
|        | Siempre      | 7          | 11.1       | 11.1              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En con la Tabla 27 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 7: *La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización*”, 1 sujeto indico nunca, 3 casi nunca, 24 a veces, 28 casi siempre y 7 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 4,8%, 38,1%, 44,4% y 11,1% de la muestra.

Tabla 28

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 8: La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 6.3                  |
|        | A veces      | 13         | 20.6       | 20.6              | 27.0                 |
|        | Casi siempre | 35         | 55.6       | 55.6              | 82.5                 |
|        | Siempre      | 11         | 17.5       | 17.5              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 28 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 8: *La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional*”, 1 sujeto indico nunca, 3 casi nunca, 13 a veces, 35 casi siempre y 11 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 4,8%, 20,6%, 55,6% y 17,5% de la muestra respectivamente.



Tabla 29

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 9: La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 6          | 9.5        | 9.5               | 11.1                 |
|        | A veces      | 26         | 41.3       | 41.3              | 52.4                 |
|        | Casi siempre | 21         | 33.3       | 33.3              | 85.7                 |
|        | Siempre      | 9          | 14.3       | 14.3              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 29 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 9: *La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes*”, 1 sujeto indico nunca, 6 casi nunca, 26 a veces, 21 casi siempre y 9 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 9,5%, 41,3%, 33,3% y 14,3% de la muestra respectivamente.

Tabla 30

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 10: La universidad utiliza estrategias de diferenciación.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 2          | 3.2        | 3.2               | 3.2                  |
|        | Casi nunca   | 4          | 6.3        | 6.3               | 9.5                  |
|        | A veces      | 24         | 38.1       | 38.1              | 47.6                 |
|        | Casi siempre | 26         | 41.3       | 41.3              | 88.9                 |
|        | Siempre      | 7          | 11.1       | 11.1              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 30 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 10: *La universidad utiliza estrategias de diferenciación*”, 2 sujetos indicaron nunca, 4 casi nunca, 24 a veces, 26 casi siempre y 7 siempre; estos resultados corresponden al 3,2%, 6,3%, 38,1%, 41,3% y 11,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 31

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 11: Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 6.3                  |
|        | A veces      | 28         | 44.4       | 44.4              | 50.8                 |
|        | Casi siempre | 24         | 38.1       | 38.1              | 88.9                 |
|        | Siempre      | 7          | 11.1       | 11.1              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 31 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 11: *Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad*”, 1 sujeto indico nunca, 3 casi nunca, 28 a veces, 24 casi siempre y 7 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 4,8%, 44,4%, 38.1% y 11,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 32

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 12: La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 5          | 7.9        | 7.9               | 7.9                  |
|        | Casi nunca   | 21         | 33.3       | 33.3              | 41.3                 |
|        | A veces      | 30         | 47.6       | 47.6              | 88.9                 |
|        | Casi siempre | 4          | 6.3        | 6.3               | 95.2                 |
|        | Siempre      | 3          | 4.8        | 4.8               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 32 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 12: *La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos*”, 5 sujetos indicaron nunca, 21 casi nunca, 30 a veces, 4 casi siempre y 3 siempre; estos resultados corresponden al 7,9%, 33,3%, 47,6%, 6,3% y 4,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 33

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 13: Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 3          | 4.8        | 4.8               | 4.8                  |
|        | Casi nunca   | 8          | 12.7       | 12.7              | 17.5                 |
|        | A veces      | 40         | 63.5       | 63.5              | 81.0                 |
|        | Casi siempre | 9          | 14.3       | 14.3              | 95.2                 |
|        | Siempre      | 3          | 4.8        | 4.8               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 33 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 13: *Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal*”, 3 sujetos indicaron nunca, 8 casi nunca, 40 a veces, 9 casi siempre y 3 siempre; estos resultados corresponden al 4,8%, 12,7%, 63,5%, 14,3% y 4,8% de la muestra respectivamente.

Tabla 34

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 14: Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces      | 39         | 61.9       | 61.9              | 61.9                 |
|        | Casi siempre | 24         | 38.1       | 38.1              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 34 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 14: *Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación*”, 39 sujetos indicaron a veces y 24 casi siempre; estos resultados corresponden al 61,9% y 38,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 35

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 15: Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 27         | 42.9       | 42.9              | 42.9                 |
|        | Siempre      | 36         | 57.1       | 57.1              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 35 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 15: *Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos*”, 27 sujetos indicaron casi siempre y 36 siempre; estos resultados corresponden al 42,9% y 57,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 36

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 16: Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 37         | 58.7       | 58.7              | 58.7                 |
|        | Siempre      | 26         | 41.3       | 41.3              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 36 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 16: *Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal*”, 37 sujetos indicaron casi siempre y 26 siempre; estos resultados corresponden al 58,7% y 41,3% de la muestra respectivamente.

Tabla 37

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 17: El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 4.8                  |
|        | A veces      | 13         | 20.6       | 20.6              | 25.4                 |
|        | Casi siempre | 35         | 55.6       | 55.6              | 81.0                 |
|        | Siempre      | 12         | 19.0       | 19.0              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 37 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 17: *El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo*”, 3 sujetos indicaron casi nunca, 13 a veces, 35 casi siempre y 12 siempre; estos resultados corresponden al 4,8%, 20,6%, 55,6% y 19,0% de la muestra respectivamente.

Tabla 38

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 18: Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 4.8                  |
|        | A veces      | 32         | 50.8       | 50.8              | 55.6                 |
|        | Casi siempre | 20         | 31.7       | 31.7              | 87.3                 |
|        | Siempre      | 8          | 12.7       | 12.7              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 38 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 18: *Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo*”, 3 sujetos indicaron casi nunca, 32 a veces, 20 casi siempre y 8 siempre; estos resultados corresponden al 4,8%, 50,8%, 31,7% y 12,7% de la muestra respectivamente.

Tabla 39

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 19: El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 6.3                  |
|        | A veces      | 21         | 33.3       | 33.3              | 39.7                 |
|        | Casi siempre | 28         | 44.4       | 44.4              | 84.1                 |
|        | Siempre      | 10         | 15.9       | 15.9              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 39 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 19: *El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades*”, 1 sujeto indico nunca, 3 casi nunca, 21 a veces, 28 casi siempre y 10 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 4,8%, 33,3%, 44,4% y 15.9% de la muestra respectivamente.

Tabla 40

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 20: Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 4          | 6.3        | 6.3               | 7.9                  |
|        | A veces      | 30         | 47.6       | 47.6              | 55.6                 |
|        | Casi siempre | 22         | 34.9       | 34.9              | 90.5                 |
|        | Siempre      | 6          | 9.5        | 9.5               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 40 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 20: *Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas*”, 1 sujeto indico nunca, 4 casi nunca, 30 a veces, 22 casi siempre y 6 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 6,3%, 47,6%, 34,9% y 9.5% de la muestra respectivamente.

Tabla 41

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 21: La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 4.8                  |
|        | A veces      | 35         | 55.6       | 55.6              | 60.3                 |
|        | Casi siempre | 20         | 31.7       | 31.7              | 92.1                 |
|        | Siempre      | 5          | 7.9        | 7.9               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 41 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 21: *La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente*”, 3 sujetos indicaron casi nunca, 35 a veces, 20 casi siempre y 5 siempre; estos resultados corresponden al 4,8%, 55,6%, 31,7% y 7.9% de la muestra respectivamente.

Tabla 42

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 22: Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 6          | 9.5        | 9.5               | 9.5                  |
|        | A veces      | 33         | 52.4       | 52.4              | 61.9                 |
|        | Casi siempre | 20         | 31.7       | 31.7              | 93.7                 |
|        | Siempre      | 4          | 6.3        | 6.3               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 42 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 22: *Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos*”, 6 sujetos indicaron casi nunca, 33 a veces, 20 casi siempre y 4 siempre; estos resultados corresponden al 9,5%, 52,4%, 31,7% y 6,3% de la muestra respectivamente.

Tabla 43

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 23: Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 10         | 15.9       | 15.9              | 17.5                 |
|        | A veces      | 39         | 61.9       | 61.9              | 79.4                 |
|        | Casi siempre | 11         | 17.5       | 17.5              | 96.8                 |
|        | Siempre      | 2          | 3.2        | 3.2               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 43 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 23: *Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad*”, 1 sujeto indico nunca, 10 casi nunca, 39 a veces, 11 casi siempre y 2 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 15,9%, 61,9%, 17,5% y 3,2% de la muestra respectivamente.

Tabla 44

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 24: La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 4          | 6.3        | 6.3               | 6.3                  |
|        | A veces      | 23         | 36.5       | 36.5              | 42.9                 |
|        | Casi siempre | 32         | 50.8       | 50.8              | 93.7                 |
|        | Siempre      | 4          | 6.3        | 6.3               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 44 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 24: *La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad*”, 4 sujetos indicaron casi nunca, 23 a veces, 32 casi siempre y 4 siempre; estos resultados corresponden al 6,3%, 36,5%, 50,8% y 6,3% de la muestra respectivamente.



Tabla 45

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 25: La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 11         | 17.5       | 17.5              | 17.5                 |
|        | A veces      | 39         | 61.9       | 61.9              | 79.4                 |
|        | Casi siempre | 13         | 20.6       | 20.6              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 45 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 25: *La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores*”, 11 sujetos indicaron casi nunca, 39 a veces y 13 casi siempre; estos resultados corresponden al 17,5%, 61,9% y 20,6% de la muestra respectivamente.

Tabla 46

*Estadísticos descriptivos para la pregunta 26: El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 6          | 9.5        | 9.5               | 9.5                  |
|        | A veces      | 26         | 41.3       | 41.3              | 50.8                 |
|        | Casi siempre | 29         | 46.0       | 46.0              | 96.8                 |
|        | Siempre      | 2          | 3.2        | 3.2               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 46 “Estadísticos descriptivos para la pregunta 26: *El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad*”, 6 sujetos indicaron casi nunca, 26 a veces, 29 casi siempre y 2 siempre; estos resultados corresponden al 9,5%, 41,3%, 46,0% y 3,2% de la muestra respectivamente.

Tabla 47

*Estadísticos descriptivos para la dimensión 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces      | 27         | 42.9       | 42.9              | 42.9                 |
|        | Casi siempre | 29         | 46.0       | 46.0              | 88.9                 |
|        | Siempre      | 7          | 11.1       | 11.1              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 47 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 1: *Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización*”, 27 sujetos indicaron a veces, 29 casi siempre y 7 siempre; estos resultados corresponden al 42,9%, 46,0% y 11,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 48

*Estadísticos descriptivos para la dimensión 2: Análisis externo*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces      | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi siempre | 51         | 81.0       | 81.0              | 82.5                 |
|        | Siempre      | 11         | 17.5       | 17.5              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 48 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 2: *Análisis externo*”, 1 sujeto indicó a veces, 51 casi siempre y 11 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 81,0% y 17,5% de la muestra respectivamente.

Tabla 49  
*Estadísticos descriptivos para la dimensión 3: Análisis interno*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 2          | 3.2        | 3.2               | 4.8                  |
|        | A veces      | 10         | 15.9       | 15.9              | 20.6                 |
|        | Casi siempre | 38         | 60.3       | 60.3              | 81.0                 |
|        | Siempre      | 12         | 19.0       | 19.0              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 49 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 3: *Análisis interno*”, 1 sujeto indicó nunca, 2 casi nunca, 10 a veces, 38 casi siempre y 12 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 3,2%, 15,9%, 60,3% y 19,0% de la muestra respectivamente.

Tabla 50  
*Estadísticos descriptivos para la dimensión 4: Formulación de estrategias*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 1          | 1.6        | 1.6               | 1.6                  |
|        | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 6.3                  |
|        | A veces      | 30         | 47.6       | 47.6              | 54.0                 |
|        | Casi siempre | 22         | 34.9       | 34.9              | 88.9                 |
|        | Siempre      | 7          | 11.1       | 11.1              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 50 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 4: *Formulación de estrategias*”, 1 sujeto indicó nunca, 3 casi nunca, 30 a veces, 22 casi siempre y 7 siempre; estos resultados corresponden al 1,6%, 4,8%, 47,6%, 34,9% y 11,1% de la muestra respectivamente.

Tabla 51

*Estadísticos descriptivos para la dimensión 5: Implementación de estrategias*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca        | 3          | 4.8        | 4.8               | 4.8                  |
|        | Casi nunca   | 6          | 9.5        | 9.5               | 14.3                 |
|        | A veces      | 42         | 66.7       | 66.7              | 81.0                 |
|        | Casi siempre | 8          | 12.7       | 12.7              | 93.7                 |
|        | Siempre      | 4          | 6.3        | 6.3               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 51 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 5: *Implementación de estrategias*”, 3 sujetos indicaron nunca, 6 casi nunca, 42 a veces, 8 casi siempre y 4 siempre; estos resultados corresponden al 4,8%, 9,5%, 66,7%, 12,7% y 6,3% de la muestra respectivamente.

Tabla 52

*Estadísticos descriptivos para la dimensión 6: Evaluación de resultados*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi siempre | 54         | 85.7       | 85.7              | 85.7                 |
|        | Siempre      | 9          | 14.3       | 14.3              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

En la Tabla 52 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 6: *Evaluación de resultados*”, 54 sujetos indicaron casi siempre y 9 siempre; estos resultados corresponden al 85,7% y 14,3% de la muestra respectivamente.

Tabla 53

*Estadísticos descriptivos para la dimensión 7: Persona organizacional*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces      | 14         | 22.2       | 22.2              | 22.2                 |
|        | Casi siempre | 35         | 55.6       | 55.6              | 77.8                 |
|        | Siempre      | 14         | 22.2       | 22.2              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 53 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 7: *Persona organizacional*”, 14 sujetos indicaron a veces, 35 casi siempre y 14 siempre; estos resultados corresponden al 22,2%, 55,6% y 22,2% de la muestra respectivamente.

Tabla 54

*Estadísticos descriptivos para la dimensión 8: Estructura organizacional*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 4.8                  |
|        | A veces      | 16         | 25.4       | 25.4              | 30.2                 |
|        | Casi siempre | 34         | 54.0       | 54.0              | 84.1                 |
|        | Siempre      | 10         | 15.9       | 15.9              | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 54 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 8: *Estructura organizacional*”, 3 sujetos indicaron casi nunca, 16 a veces, 34 casi siempre y 10 siempre; estos resultados corresponden al 4,8%, 25,4%, 54,0% y 15.9% de la muestra respectivamente.

Tabla 55  
*Estadísticos descriptivos para la dimensión 9: Tecnología organizacional*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 3          | 4.8        | 4.8               | 4.8                  |
|        | A veces      | 43         | 68.3       | 68.3              | 73.0                 |
|        | Casi siempre | 14         | 22.2       | 22.2              | 95.2                 |
|        | Siempre      | 3          | 4.8        | 4.8               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 55 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 9: *Tecnología organizacional*”, 3 sujetos indicaron casi nunca, 43 a veces, 14 casi siempre y 3 siempre; estos resultados corresponden al 4,8%, 68,3%, 22,2% y 4.8% de la muestra respectivamente.

Tabla 56  
*Estadísticos descriptivos para la dimensión 10: Entorno organizacional*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 2          | 3.2        | 3.2               | 3.2                  |
|        | A veces      | 39         | 61.9       | 61.9              | 65.1                 |
|        | Casi siempre | 21         | 33.3       | 33.3              | 98.4                 |
|        | Siempre      | 1          | 1.6        | 1.6               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 56 “Estadísticos descriptivos para la dimensión 10: *Entorno organizacional*”, 2 sujetos indicaron casi nunca, 39 a veces, 21 casi siempre y 1 siempre; estos resultados corresponden al 3,2%, 61,9%, 33,3% y 1.6% de la muestra respectivamente.

Tabla 57  
*Estadísticos descriptivos para la variable 1: Administración estratégica*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | A veces      | 33         | 52.4       | 52.4              | 52.4                 |
|        | Casi siempre | 27         | 42.9       | 42.9              | 95.2                 |
|        | Siempre      | 3          | 4.8        | 4.8               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 57 “Estadísticos descriptivos para la variable 1: *Administración estratégica*”, 33 sujetos indicaron a veces, 27 casi siempre y 3 siempre; estos resultados corresponden al 52,4%, 42,9%, y 4.8% de la muestra respectivamente.

Tabla 58  
*Estadísticos descriptivos para la variable 2: Comportamiento organizacional*

|        |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi nunca   | 2          | 3.2        | 3.2               | 3.2                  |
|        | A veces      | 34         | 54.0       | 54.0              | 57.1                 |
|        | Casi siempre | 23         | 36.5       | 36.5              | 93.7                 |
|        | Siempre      | 4          | 6.3        | 6.3               | 100.0                |
|        | Total        | 63         | 100.0      | 100.0             |                      |

Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo con la Tabla 58 “Estadísticos descriptivos para la variable 2: *Comportamiento organizacional*”, 2 sujetos indicaron casi nunca, 34 a veces, 23 casi siempre y 4 siempre; estos resultados corresponden al 3,2%, 54,0%, 36.5% y 6.3% de la muestra respectivamente.

## Anexo 18: Constancia de aceptación de artículo científico.

# Journal of Critical Reviews

ISSN : 2394-5125

mobile : +91 93456 84472 / +91 93445 35349  
email : info@ardaconference.com  
website : www.arदाconference.com/journal.php

# JCR

Date: 7<sup>th</sup> July 2020

### Acceptance Letter

Dear Author(s): Susan Lorena Roque-Ortiz , Víctor Hugo Fernández-Bedoya

|             |                                                                                                                                                      |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Paper ID    | ARDA_Conference_86810                                                                                                                                |
| Paper Title | Strategic management and its relationship with the organizational behavior of the administrative staff of a private university located in Lima, Peru |

This is to enlighten you that above manuscript reviewed and appraised by the review committee members of ARDA and it is accepted for the purpose of publication in the "Journal of Critical Reviews" with ISSN: 2394-5125 that will be available at <http://www.jcreview.com/>

You have to send following documents at [info@ardaconference.com](mailto:info@ardaconference.com) on or before 10<sup>th</sup> July 2020.

1. Final Paper | Ms Word .doc/.docx file
2. Proof of Registration | Scanned | Online Received Email

**Note: Please read carefully**

1. Above manuscript will be published within 30-45 days from your registration
2. Journal of Critical Reviews Technology is a SCOPUS Indexed Journal.
3. Author(s) will receive Publication information and Published Paper link through ARDA
4. You may see more about the journal at: <http://www.jcreview.com/>
3. You will receive Volume/ Issue information of your paper very soon.

Sincerely


  
Dr. Simpson Rodricks

President,  
ARDA.





## Anexo 19: Diapositivas de defensa de tesis.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Administración Estratégica y Comportamiento Organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**


**AUTORA:**  
SUSAN LOREÑA ROQUE ORTIZ

---

**ASESOR:**  
MG. VÍCTOR HUGO FERNÁNDEZ BEDOYA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ  
2020

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Journal of Critical Reviews** JCR

ISSN: 2394-5125  
Volume: 07 | Issue: 06 | July 2020  
http://www.journalofcriticalreviews.com

ISSN: 17 July 2020

**Acceptance Letter**

Dear Author(s): Susan Loreña Roque Ortiz, sllor@mg.manizales.uninorte.edu.co

**Topic ID:** ARTICLE CONFERENCE\_045101

**Topic Title:** Strategic management and its relationship with the organizational behavior of the administrative staff of a private university located in Lima, Peru.

THIS IS TO INFORM YOU THAT ABOVE MENTIONED MANUSCRIPT HAS BEEN APPROVED BY THE FACULTY COMMITTEE MEMBERS OF JCR AND IS ACCEPTED FOR THE PURPOSE OF PUBLICATION IN THE "JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS" (ISSN: 2394-5125) ON THE 17th JULY 2020 AT 10:00 AM (GMT+5) IN THE VOLUME OF 07(06) OF THE JOURNAL.


You have to send following documents to [JCR@JOURNALOFCRITICALREVIEWS.COM](mailto:JCR@JOURNALOFCRITICALREVIEWS.COM) on or before 10<sup>th</sup> July 2020:

1. Final Paper (No more than 10 pages)
2. Proof of Registration (Journal) (Online Available Only)

Notes: Please read carefully:

1. Author's manuscript will be published within 30-45 days from your registration.
2. Journal of Critical Reviews Technology is SCOPUS Indexed Journal.
3. Author(s) will receive published information about published paper link through email.
4. You may also visit about the journal at <http://www.JournalofCriticalReviews.com>.
5. You can explore various issue information at your publisher's page.

Signature:  
*Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya*  
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
President,  
JCR.



**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO**

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**I. INTRODUCCIÓN**

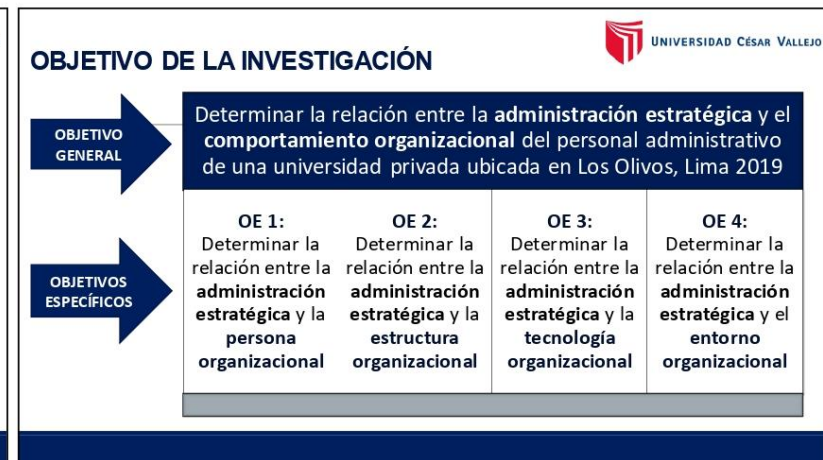
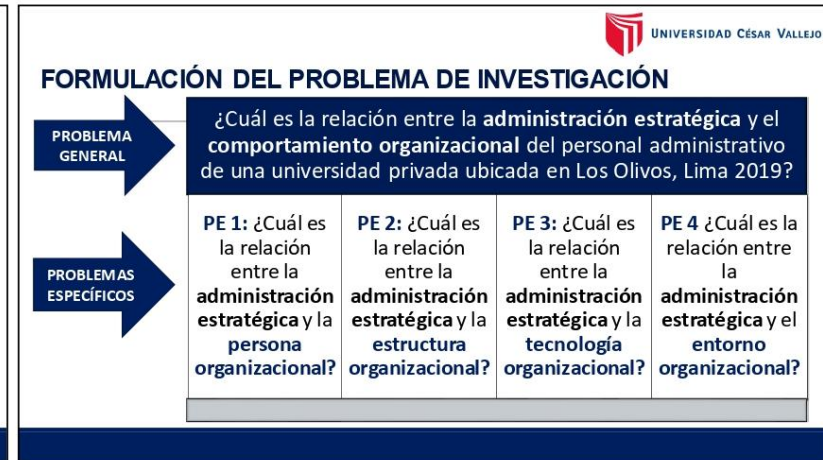
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**REALIDAD PROBLEMÁTICA**



**BUENAS PRÁCTICAS DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

**PROBLEMAS DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**



## HIPÓTESIS:

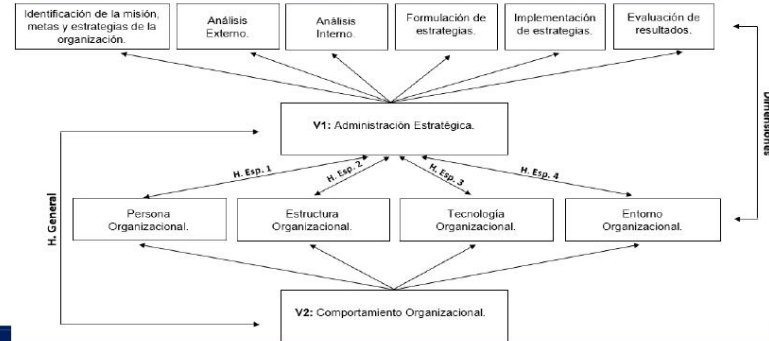
HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la **administración estratégica** y el **comportamiento organizacional** del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2019.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

| HE1:                                                                                                        | HE2:                                                                                                           | HE3:                                                                                                           | HE4:                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Existe relación significativa entre la <b>administración estratégica</b> y la <b>persona organizacional</b> | Existe relación significativa entre la <b>administración estratégica</b> y la <b>estructura organizacional</b> | Existe relación significativa entre la <b>administración estratégica</b> y la <b>tecnología organizacional</b> | Existe relación significativa entre la <b>administración estratégica</b> y el <b>entorno organizacional</b> |

## DETALLE GRÁFICO DE LAS HIPÓTESIS FORMULADAS



## II. MARCO TEÓRICO

## TRABAJOS PREVIOS:

### ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- 

Murunga y Karugu (2019). *Cultura Organizacional y Ejecución de la Estrategia en la Comisión de Educación Universitaria, Kenia.*
- 

Tejada, 2019. *Gestión Administrativa y el comportamiento organizacional en la empresa SCI en el área de Contact Center de Linco, 2017.*
- 

Hamidi, Toosi y Tapak (2018). *Una investigación sobre el impacto de la planificación estratégica en el aprendizaje organizacional en la Universidad de Ciencias Médica.*
- 

Wu y Pacheco, 2019. *La gerencia estratégica en la cultura organizacional de la escuela de Comunicación y Ciencias Administrativas de la facultad de Administración de Negocios de la universidad privada San Juan Bautista, filial Chincha, año 2017.*
- 

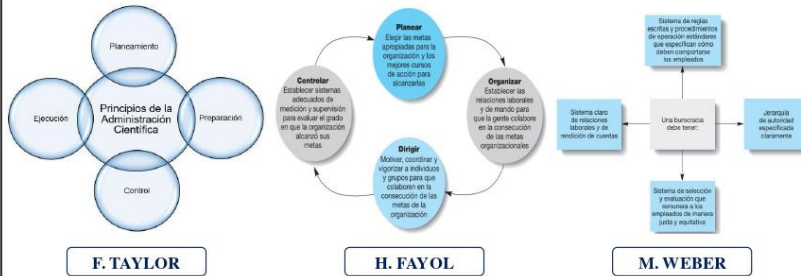
Ahmadi, Salamzadeth, Daraei y Akbari (2012). *Relación entre la organización cultura y aplicación de la estrategia: Tipologías y dimensiones.*
- 

Espejo, 2018. *La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016.*
- 

Hurtado, 2017. *Gestión estratégica y comportamiento organizacional en la Autoridad Nacional del Servicio Civil—Lima, 2016.*

## TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

### ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA



## TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



## TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

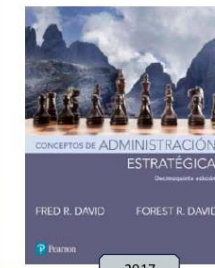
### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| Ventajas                                                                                                                                                                                                                                                      | Beneficios                                                                                                                                                                                             | Limitaciones                                                                                                                                                                                                                                     | Desventajas                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleados tienden a permanecer más tiempo en la empresa.</li> <li>• Oportunidad de participar en la toma de decisiones.</li> <li>• Los empleados pierden el miedo a la incertidumbre sobre el futuro.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollan un fuerte vínculo con la organización.</li> <li>• Esfuerzo en equipo y estos son productivos.</li> <li>• Mayor apego a la institución.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores improductivos hallan un refugio cómodo.</li> <li>• El tiempo no aumenta el apego a la organización.</li> <li>• Las decisiones por consenso pueden ser rechazadas si fallan.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reduce las ocasiones de que los empleados potenciales emigren desde el exterior.</li> <li>• Los empleados pueden dar menor prioridad al trabajo en comparación con la familia.</li> <li>• La toma de decisiones por consenso puede generar retraso.</li> </ul> |

#### TEORÍA Z - OUCHI

## CONCEPTOS TEÓRICOS

### ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA







 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONCEPTOS TEÓRICOS

### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



2017




2017



2017



 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

| Título                                                                                                                 | Problema de investigación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Variables                  | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                                | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Dimensiones                                                                                                         | Indicadores                                                                                                         | Ítems                | Escala de medición                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Administración estratégica y comportamiento organizacional en una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2016 | <b>Problema general</b><br>¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2016?                                                                                                                                                                                                     | <b>Objetivo general</b><br>Determinar la relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional del personal administrativo de una universidad privada ubicada en Los Olivos, Lima 2016.                                                                                                                                                                                                           |                            |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización                                        | Misión<br>Identificación organizacional                                                                             | 1<br>2               | Escala de Likert                                                              |
|                                                                                                                        | <b>Problemas específicos:</b><br>1. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y la persona organizacional?<br>2. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y la estructura organizacional?<br>3. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y la tecnología organizacional?<br>4. ¿Cuál es la relación entre la administración estratégica y el entorno organizacional? | <b>Objetivos específicos:</b><br>1. Determinar la relación entre la administración estratégica y la persona organizacional.<br>2. Determinar la relación entre la administración estratégica y la estructura organizacional.<br>3. Determinar la relación entre la administración estratégica y la tecnología organizacional.<br>4. Determinar la relación entre la administración estratégica y el entorno organizacional. | Administración estratégica | La administración estratégica son las funciones que hacen las gerencias para crear estrategias para su empresa (27).                                                                                                                                 | Son las estrategias formuladas por los gerentes, tomando en cuenta los seis pasos para la administración estratégica los cuales son: identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización, análisis externo, análisis interno, formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de resultados. | Análisis externo<br>Análisis interno                                                                                | Reservas<br>Capacidades                                                                                             | 3<br>4               | (3) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(5) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |
|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Entorno organizacional     | El comportamiento organizacional es todo lo relacionado a las personas dentro de una organización de cualquier tipo o tamaño, las conductas de estas en grupo o de manera individual y sus perspectivas propias hasta de ser determinado por (6, 10) | Formulación de estrategias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Formulación de estrategias corporativas<br>Estrategias funcionales                                                  | Estrategias corporativas<br>Estrategias funcionales                                                                 | 8<br>10              |                                                                               |
|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Persona organizacional     |                                                                                                                                                                                                                                                      | Evaluación de resultados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Eficacia de las estrategias<br>Desempeño de la organización<br>Utilidad de las estrategias<br>Cumplimiento de metas | Eficacia de las estrategias<br>Desempeño de la organización<br>Utilidad de las estrategias<br>Cumplimiento de metas | 14<br>13<br>14<br>15 |                                                                               |
|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Estructura organizacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                            |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Ajustes correctivos                                                                                                 | 16                                                                                                                  |                      |                                                                               |
|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Tecnología organizacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                            |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Individuo<br>Grupos                                                                                                 | 1<br>2                                                                                                              |                      | Escala de Likert                                                              |
|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Entorno organizacional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                            |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Personas<br>Estructura organizacional<br>Relaciones<br>Máquinas<br>Comunicaciones<br>Informática                    | 1<br>2<br>4<br>5<br>6<br>7                                                                                          |                      | (3) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(5) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |
|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                            |                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Entorno organizacional                                                                                              | Objetivo<br>Compromiso<br>Presiones sociales                                                                        | 8<br>8<br>10         |                                                                               |

### III. METODOLOGÍA

### 3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN



### 3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

| Variables                     | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                                            | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                                                                     | Dimensiones                                                                                                                                                                                                     | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Escala de medición                                                            |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Administración estratégica    | La administración estratégica son las funciones que hacen los gerentes para crear estrategias para su empresa (Rebbins y Coulter, 2010, p. 278)                                                                                                                  | Son las estrategias formuladas por los gerentes tomando en cuenta los seis pasos para la administración estratégica los cuales son: identificación de la misión, análisis externo, análisis interno, formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de resultados. | Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización<br>Análisis externo<br>Análisis interno<br>Formulación de estrategias<br>Implementación de estrategias<br>Evaluación de resultados | Misión<br>Identificación organizacional<br>Riesgos<br>Mercado de atención<br>Restricciones gerenciales<br>Análisis de la competencia<br>Recursos<br>Capacidades<br>Estrategias corporativas<br>Estrategias competitivas<br>Estrategias funcionales<br>Eficacia de las estrategias<br>Desempeño de la organización<br>Utilidad de las estrategias<br>Cumplimiento de metas<br>Ajustes correctivos | (5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |
| Comportamiento organizacional | El comportamiento organizacional es todo lo relacionado a las personas dentro de una organización de cualquier tipo o tamaño, las conductas de estas en grupo o de manera individual y sus perspectivas propias hasta de un determinado rol (Ales, 2017, p. 19). | Es el estudio de las personas dentro de la organización y las fuerzas que afectan a estas como las personas, estructuras, tecnologías y el entorno organizacional.                                                                                                                         | Persona organizacional<br>Estructura organizacional<br>Tecnología organizacional<br>Entorno organizacional                                                                                                      | Indicadores<br>Grupos<br>Puestos<br>Relaciones<br>Mano de obra<br>Comunicaciones<br>Informática<br>Software<br>Competencia<br>Presiones sociales                                                                                                                                                                                                                                                 | (5) Siempre<br>(4) Casi siempre<br>(3) A veces<br>(2) Casi nunca<br>(1) Nunca |

### 3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO



Para sacar la muestra aplicaremos las formula estadística de población finita ya que se conoce el total de la población de estudio.

Donde:  
 n: Tamaño de la muestra = ?  
 N: Población = 75  
 Z: Nivel de confianza = 95% - 1.96  
 p: Variabilidad positiva = 0.5  
 q: Variabilidad negativa = 0.5  
 e: Precisión o el error = 0.05

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{75 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (75 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 63$$

**3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

- **Escenario de estudios:** Universidad Privada en el Distrito de Los Olivos.
- **Técnica de recolección de datos:** Encuesta
- **Instrumento de recolección de datos:** Cuestionario.
- **Escala de respuestas:** Likert.



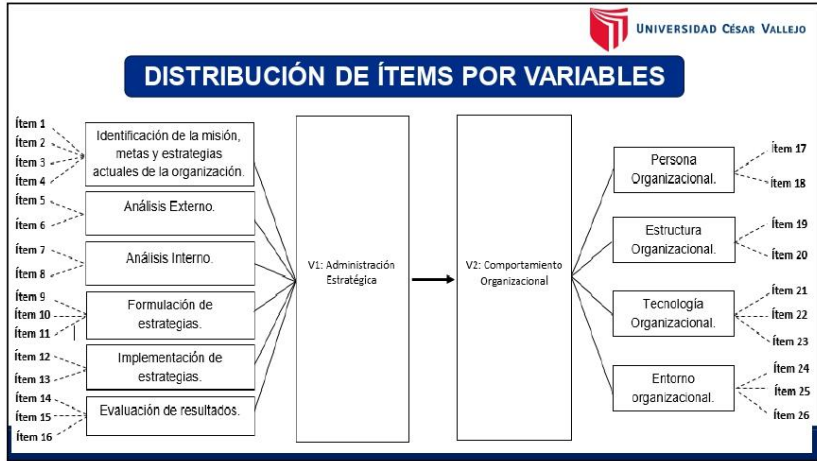
**TABLA DE RESPUESTAS DE CUESTIONARIO**

| ítem | Respuesta    |
|------|--------------|
| 1    | Nunca        |
| 2    | Casi nunca   |
| 3    | A veces      |
| 4    | Casi siempre |
| 5    | Siempre      |

**DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA**

| Instrumentos | Objeto de medición                                         | N° de preguntas | Opciones de repuesta |
|--------------|------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|
| Cuestionario | Administración estratégica y Comportamiento organizacional | 26              | Escala de Likert     |



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**V. DE AIKEN**

**VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

| N° | Experto                             | Aplicabilidad |
|----|-------------------------------------|---------------|
| 1  | Dr. Luis Alberto Olivo Valenzuela   | Aplicable     |
| 2  | Dr. Carlos Alberto Delgado Céspedes | Aplicable     |
| 3  | Dr. Teodoro Carranza Estela         | Aplicable     |
| 4  | Dr. Pedro Castilla Castillo         | Aplicable     |
| 5  | Mgtr. Carlos Antonio Casma Zárate   | Aplicable     |
| 6  | Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  | Aplicable     |

- Juicio de expertos – Análisis cualitativo.
- V. de Aiken – Análisis cuantitativo.

| N° | Ítem                                                                                                                          | V. de Aiken |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1  | El personal de las áreas trabaja con dirección al logro de los objetivos institucionales.                                     | 0,84        |
| 2  | Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.                                      | 1,00        |
| 3  | La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                                             | 1,00        |
| 4  | La universidad analiza sus procesos de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.                                      | 1,00        |
| 5  | La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.                         | 1,00        |
| 6  | La universidad mejora las estrategias de su compañía con la finalidad de perfeccionar sus procesos.                           | 1,00        |
| 7  | La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.                               | 1,00        |
| 8  | La universidad cuenta con personal necesario para fortalecer su desarrollo organizacional.                                    | 1,00        |
| 9  | La universidad está utilizando los recursos necesarios para captar clientes.                                                  | 1,00        |
| 10 | La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                         | 1,00        |
| 11 | Las acciones que genera a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                      | 1,00        |
| 12 | La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos.  | 0,84        |
| 13 | Las acciones de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                         | 1,00        |
| 14 | Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                     | 1,00        |
| 15 | Los resultados de la universidad permiten mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | 1,00        |
| 16 | Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                               | 1,00        |
| 17 | El comportamiento individual del personal afecta al desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo.                 | 1,00        |
| 18 | Existe preparación por parte del personal para mejorar el trabajo de equipo.                                                  | 1,00        |
| 19 | El personal que trabaja en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.                    | 0,84        |
| 20 | Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                                       | 1,00        |
| 21 | La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.                           | 1,00        |
| 22 | Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                                  | 1,00        |
| 23 | Existe un sistema migratorio entre las áreas que muestra la información de los procesos de la universidad.                    | 1,00        |
| 24 | La legislación vigente en educación superior afecta al comportamiento del personal de la universidad.                         | 1,00        |
| 25 | La universidad mitiga los riesgos de gestión de personal de sus compañeros para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | 1,00        |
| 26 | El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los sucesos de la sociedad.                             | 1,00        |

**CÁLCULO DE LA V. DE AIKEN.**

| Ítem | Enero |    |    |    |    |          | Febrero |    |    |    |    |          | Marzo |    |    |    |    |          | V. DE AIKEN TOTAL | V. AIKEN GENERAL |
|------|-------|----|----|----|----|----------|---------|----|----|----|----|----------|-------|----|----|----|----|----------|-------------------|------------------|
|      | 21    | 22 | 23 | 24 | 25 | V. AIKEN | 21      | 22 | 23 | 24 | 25 | V. AIKEN | 21    | 22 | 23 | 24 | 25 | V. AIKEN |                   |                  |
| 1    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 0,93              |                  |
| 2    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 3    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 4    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 5    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 6    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 7    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 8    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 9    | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 10   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 11   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 12   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 0,93              |                  |
| 13   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 14   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 15   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 16   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 17   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 18   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 19   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 0,84     | 0,93              |                  |
| 20   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 21   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 22   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 23   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 24   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 25   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |
| 26   | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1       | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1     | 1  | 1  | 1  | 1  | 1,00     | 1,00              |                  |



## CONFIABILIDAD:

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,929            | 26             |

**Interpretación:** El análisis de fiabilidad dio como resultado un puntaje de ,929 que de acuerdo al rango de la tabla de valores de Cronbach, lo considera de consistencia excelente.

| Variable                          | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-----------------------------------|------------------|----------------|
| V1. Administración estratégica    | 0,895            | 16             |
| V2. Comportamiento organizacional | 0,872            | 10             |

**Interpretación:** El resultado del análisis de fiabilidad es de ,895 para la variable 1 y ,872 para la variable 2, por lo que se determina que el instrumento es de consistencia buena.

| Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach | Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| [0 ; 0,5[                                                  | Inaceptable                                         |
| [0,5 ; 0,6[                                                | Pobre                                               |
| [0,6 ; 0,7[                                                | Débil                                               |
| [0,7 ; 0,8[                                                | Aceptable                                           |
| [0,8 ; 0,9[                                                | Bueno                                               |
| [0,9 ; 1]                                                  | Excelente                                           |

VALORACIÓN DEL COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH Y DOS MITALES DE GUTTMAN

### ALFA DE CRONBACH POR DIMENSIÓN

| N  | Dimensión                                                                    | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|----|------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|
| 1  | Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización | 0,744            | 4              |
| 2  | Análisis externo                                                             | 0,507            | 2              |
| 3  | Análisis interno                                                             | 0,839            | 2              |
| 4  | Formulación de estrategias                                                   | 0,797            | 3              |
| 5  | Implementación de estrategias                                                | 0,874            | 2              |
| 6  | Evaluación de resultados                                                     | 0,532            | 3              |
| 7  | Persona organizacional                                                       | 0,671            | 2              |
| 8  | Estructura organizacional                                                    | 0,780            | 2              |
| 9  | Tecnología organizacional                                                    | 0,793            | 3              |
| 10 | Entorno organizacional                                                       | 0,513            | 3              |

**Interpretación:** Las dimensiones de la variable 1 “administración estratégica” (ítem del 1 al 6) y las dimensiones de la variable 2 “comportamiento organizacional” (ítem del 7 al 10).

### DOS MITADES DE GUTTMAN

| Alfa de Cronbach                      | Parte 1              | Valor          | 0,909           |
|---------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|
|                                       |                      | N de elementos | 13 <sup>a</sup> |
|                                       | Parte 2              | Valor          | 0,845           |
|                                       |                      | N de elementos | 13 <sup>a</sup> |
|                                       | N total de elementos |                | 26              |
| Correlación entre formularios         |                      |                | 0,744           |
| Coeficiente de Spearman-Brown         | Longitud igual       |                | 0,853           |
|                                       | Longitud desigual    |                | 0,853           |
| Coeficiente de dos mitades de Guttman |                      |                | 0,835           |

**Interpretación:** el coeficiente de dos mitades de Guttman dio como resultado un coeficiente de 0,835 que según la valoración es bueno.

## 3.5 PROCEDIMIENTOS:

- Contenido secreto.
- Elaboración de cuestionario, el cual paso las pruebas de confiabilidad y validez.
- Los resultados fueron ingresados a una plantilla de Excel y al programa SPSS versión 25, donde se realizó el análisis estadístico.
- Se revisó de manera directa las fuentes de información como libros, artículos científicos, tesis, revistas.

## 3.6 MÉTODO Y ANÁLISIS DE DATOS

- Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, muestra > 50 y para probar si los datos obtenidos de la muestra provenían de una distribución normal.
- Descriptivos generales, muestran la media, el rango, el valor mínimo y máximo, la desviación y la varianza estadística.
- Descriptivos por ítem, se observa, la frecuencia de las respuestas elegidas por los encuestados.
- Prueba de hipótesis, a través del estadístico Rho de Spearman ya que las variables son cualitativas, con frecuencia no normal y se busca determinar la relación entre ellas.



## 3.7 ASPECTOS ÉTICOS

- La confidencialidad y anonimato.
- Datos reales y veraces.
- La propiedad intelectual.
- La originalidad.
- Consentimiento informado.

# IV. RESULTADOS



## PRUEBA DE NORMALIDAD



### KOLMOGOROV SMIRNOV

La variable 1 "Administración Estratégica" no contiene datos normales puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov fue de 0,000; asimismo la variable 2 "Comportamiento Organizacional" tampoco presentó características normales, puesto que su coeficiente de Kolmogorov-Smirnov obtuvo el mismo resultado que la variable 1.

|                                    | (V1) Variable 1:<br>Administración<br>estratégica | (V2) Variable 2:<br>Comportamiento<br>organizacional |
|------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| N                                  | 63                                                | 63                                                   |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media                                             | 3.52                                                 |
|                                    | Desv. Desviación                                  | 0.592                                                |
| Máximas diferencias<br>extremas    | Absoluto                                          | 0.336                                                |
|                                    | Positivo                                          | 0.336                                                |
|                                    | Negativo                                          | -0.266                                               |
| Estadístico de prueba              | 0.336                                             | 0.326                                                |
| Sig. asintótica(bilateral)         | ,000 <sup>a</sup>                                 | ,000 <sup>a</sup>                                    |

## ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS GENERALES



|                                                                                                                                  | N<br>Estadístico | Rango<br>Estadístico | Mínimo<br>Estadístico | Máximo<br>Estadístico | Medio<br>Estadístico |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| 1- El personal de las áreas labora con dirección al logro de los objetivos institucionales.                                      | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.97                 |
| 2- Las políticas de la universidad son aplicadas de manera correcta y a favor del personal.                                      | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.08                 |
| 3- La universidad cuenta con un plan de contingencia para afrontar cualquier riesgo.                                             | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.54                 |
| 4- La universidad orienta sus servicios de acuerdo a las necesidades de su público objetivo.                                     | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.71                 |
| 5- La alta dirección tiene conocimiento que existe tecnología que podría ser adaptada a la organización.                         | 63               | 1                    | 4                     | 5                     | 4.24                 |
| 6- La universidad mejora las estrategias de su competencia con la finalidad de perfeccionar sus procesos.                        | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.33                 |
| 7- La alta dirección utiliza los medios necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.                               | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.59                 |
| 8- La universidad cuenta con personal calificado para fortalecer su desarrollo organizacional.                                   | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.83                 |
| 9- La universidad está utilizando las herramientas necesarias para captar clientes.                                              | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.49                 |
| 10- La universidad utiliza estrategias de diferenciación.                                                                        | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.51                 |
| 11- Las jefaturas dan soporte a las estrategias utilizadas por la universidad.                                                   | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.52                 |
| 12- La alta dirección toma en cuenta las opiniones del personal administrativo a fin de mejorar los resultados de sus objetivos. | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 2.67                 |
| 13- Las estrategias de la alta dirección son las adecuadas para el rendimiento del personal.                                     | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.02                 |
| 14- Las estrategias aplicadas por la universidad son adecuadas en los procesos de evaluación.                                    | 63               | 1                    | 3                     | 4                     | 3.38                 |
| 15- Los resultados de la universidad podrían mejorar al integrar más al personal con los procesos internos.                      | 63               | 1                    | 4                     | 5                     | 4.57                 |
| 16- Las estrategias deben ser modificadas con la finalidad de no afectar el desempeño del personal.                              | 63               | 1                    | 4                     | 5                     | 4.41                 |
| 17- El comportamiento individual del personal afecta el desarrollo de sus funciones dentro de su área de trabajo.                | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.89                 |

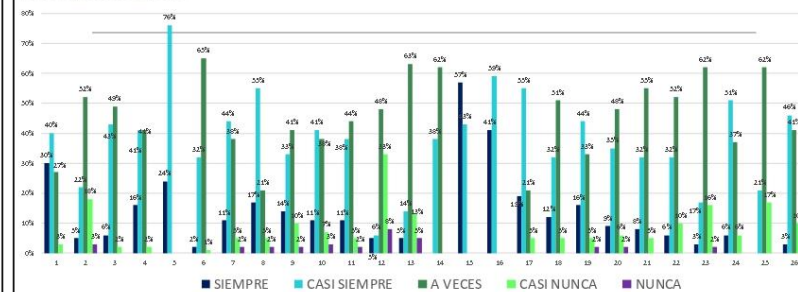
|                                                                                                                                           | N<br>Estadístico | Rango<br>Estadístico | Mínimo<br>Estadístico | Máximo<br>Estadístico | Medio<br>Estadístico |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| 18- Existe predisposición por parte del personal para realizar trabajos en equipo.                                                        | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.52                 |
| 19- El personal que labora en las áreas cuenta con el perfil requerido para el desarrollo de las actividades.                             | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.68                 |
| 20- Existe un buen clima laboral entre el personal de las diferentes áreas.                                                               | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.44                 |
| 21- La universidad le brinda los equipos necesarios para desarrollar sus funciones de manera eficiente.                                   | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.43                 |
| 22- Los canales de comunicación con los que cuenta la universidad son efectivos.                                                          | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.35                 |
| 23- Existe un sistema integrado entre las áreas que mejora la información de los procesos de la universidad.                              | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.05                 |
| 24- La legislación vigente en educación superior afecta el comportamiento del personal de la universidad.                                 | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.57                 |
| 25- La universidad imita los buenos modelos de gestión de personal de sus competidores para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. | 63               | 2                    | 2                     | 4                     | 3.03                 |
| 26- El personal de la universidad demuestra capacidad de resiliencia ante los ataques de la sociedad.                                     | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.43                 |
| (D1) Dimensión 1: Identificación de la misión, metas y estrategias actuales de la organización                                            | 63               | 2                    | 3                     | 5                     | 3.58                 |
| (D2) Dimensión 2: Análisis externo                                                                                                        | 63               | 2                    | 3                     | 5                     | 4.16                 |
| (D3) Dimensión 3: Análisis interno                                                                                                        | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.92                 |
| (D4) Dimensión 4: Formulación de estrategias                                                                                              | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.49                 |
| (D5) Dimensión 5: Implementación de estrategias                                                                                           | 63               | 4                    | 1                     | 5                     | 3.06                 |
| (D6) Dimensión 6: Evaluación de resultados                                                                                                | 63               | 1                    | 4                     | 5                     | 4.14                 |
| (D7) Dimensión 7: Persona organizacional                                                                                                  | 63               | 2                    | 3                     | 5                     | 4.00                 |
| (D8) Dimensión 8: Estructura organizacional                                                                                               | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.91                 |
| (D9) Dimensión 9: Tecnología organizacional                                                                                               | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.27                 |
| (D10) Dimensión 10: Entorno organizacional                                                                                                | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.33                 |
| (V1) Variable 1: Administración estratégica                                                                                               | 63               | 2                    | 3                     | 5                     | 3.52                 |
| (V2) Variable 2: Comportamiento organizacional                                                                                            | 63               | 3                    | 2                     | 5                     | 3.46                 |

La tabla nos muestra el promedio de las respuestas, siendo la dimensión 5 la que menor promedio de respuestas tiene con 3.06, debido a que la mayoría de encuestados no está de acuerdo a las afirmaciones de los ítems 12 y 13.

## ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS POR ÍTEM



Porcentajes de respuestas.



Las preguntas 12 y 13 son las que tienen menor popularidad, ya que son aquellas donde más encuestados respondieron que no están de acuerdo.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS



| Rho de Spearman | (V1) Variable 1: Administración estratégica       | (V2) Variable 2: Comportamiento organizacional    | (D7) Dimensión 7: Persona organizacional | (D8) Dimensión 8: Estructura organizacional | (D9) Dimensión 9: Tecnología organizacional | (D10) Dimensión 10: Entorno organizacional |                       |
|-----------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------|
|                 | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)<br>N | .590**<br>0.000<br>63                             | .334**<br>0.007<br>63                    | .396**<br>0.001<br>63                       | .517**<br>0.000<br>63                       | .434**<br>0.000<br>63                      |                       |
|                 | (V2) Variable 2: Comportamiento organizacional    | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)<br>N | .590**<br>0.000<br>63                    | 1.000<br>0.000<br>63                        | .727**<br>0.000<br>63                       | .772**<br>0.000<br>63                      | .708**<br>0.000<br>63 |
|                 | (D7) Dimensión 7: Persona organizacional          | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)<br>N | .334**<br>0.007<br>63                    | .566**<br>0.000<br>63                       | 1.000<br>0.000<br>63                        | .624**<br>0.015<br>63                      | .371**<br>0.003<br>63 |
|                 | (D8) Dimensión 8: Estructura organizacional       | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)<br>N | .396**<br>0.001<br>63                    | .727**<br>0.000<br>63                       | .624**<br>0.000<br>63                       | 1.000<br>0.000<br>63                       | .566**<br>0.000<br>63 |
|                 | (D9) Dimensión 9: Tecnología organizacional       | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)<br>N | .517**<br>0.000<br>63                    | .772**<br>0.000<br>63                       | .305**<br>0.015<br>63                       | .566**<br>0.000<br>63                      | 1.000<br>0.000<br>63  |
|                 | (D10) Dimensión 10: Entorno organizacional        | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)<br>N | .434**<br>0.000<br>63                    | .708**<br>0.000<br>63                       | .371**<br>0.003<br>63                       | .514**<br>0.000<br>63                      | .618**<br>0.000<br>63 |

La hipótesis fue probada a través del coeficiente de Rho de Spearman, que nos permitió validar las hipótesis planteadas en esta investigación logrando probar la correlación entre las variables y las dimensiones.

## RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

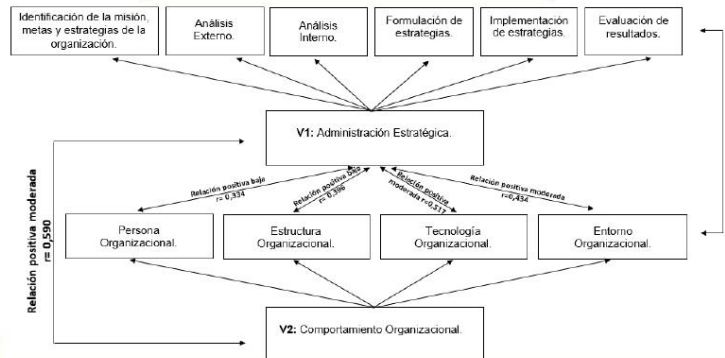


### INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN

| PRUEBA DE HIPÓTESIS                                                  | Significación Asintótica bilateral | Grado de Correlación | Nivel de Correlación          |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| HG1V1+V2: Administración Estratégica y Comportamiento Organizacional | 0,000                              | 0,590                | Correlación positiva moderada |
| HE1V1+D1: Administración Estratégica y Persona Organizacional        | 0,007                              | 0,334                | Correlación positiva baja     |
| HE2V1+D2: Administración Estratégica y Estructura Organizacional     | 0,001                              | 0,396                | Correlación positiva baja     |
| HE3V1+D3: Administración Estratégica y Tecnología Organizacional     | 0,000                              | 0,517                | Correlación positiva moderada |
| HE4V1+D4: Administración Estratégica y Entorno Organizacional        | 0,000                              | 0,434                | Correlación positiva moderada |

| Valor de rho  | Significado                            |
|---------------|----------------------------------------|
| -1            | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.59  | Correlación negativa muy alta          |
| -0.7 a -0.59  | Correlación negativa alta              |
| -0.4 a -0.69  | Correlación negativa moderada          |
| -0.2 a -0.39  | Correlación negativa baja              |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja          |
| 0             | Correlación Nula                       |
| 0.01 a 0.19   | Correlación positiva muy baja          |
| 0.2 a 0.39    | Correlación positiva baja              |
| 0.4 a 0.69    | Correlación positiva moderada          |
| 0.7 a 0.89    | Correlación positiva alta              |
| 0.9 a 0.99    | Correlación positiva muy alta          |
| 1             | Correlación positiva grande y perfecta |

## RESULTADO DE LA HIPÓTESIS



## V. DISCUSIÓN



## DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES:

| AUTOR-AÑO           | PROVINCIA PAÍS | CONTEXTO       | TAMAÑO DE MUESTRA | RESULTADOS: PRUEBA CORRELACIÓN                      | SIG. BILATERAL |
|---------------------|----------------|----------------|-------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| Roque (2020)        | Lima-Perú      | Universidad    | 63                | Rho de Spearman - 0,590<br><b>Positivo moderado</b> | 0,000          |
| Urbano (2019)       | Huacho-Perú    | Banco          | 40                | Rho de Spearman - 0,968<br><b>Positivo muy alta</b> | 0,000          |
| Escobar (2019)      | Lima-Perú      | Mypes          | 40                | Rho de Spearman - 0,992<br><b>Positivo muy alta</b> | 0,000          |
| Tejada (2019)       | Lima-Perú      | Teleoperadora  | 63                | Rho de Spearman - 0,683<br><b>Positivo moderado</b> | 0,000          |
| Wu y Pacheco (2019) | Callao-Perú    | Universidad    | 60                | Rho de Spearman - 0,831<br><b>Positivo alta</b>     | 0,000          |
| Ruiz (2018)         | Lima-Perú      | Financiera     | 30                | Rho de Spearman - 0,742<br><b>Positivo alta</b>     | 0,000          |
| Espejo (2018)       | Huacho-Perú    | Municipalidad  | 190               | Rho de Spearman - 0,698<br><b>Positivo moderado</b> | 0,000          |
| Hurtado (2017)      | Lima-Perú      | Servicio Civil | 132               | Rho de Spearman - 0,542<br><b>Positivo moderado</b> | 0,000          |

## VI. CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES:

- 1 La administración estratégica guarda una relación positiva moderada con el comportamiento organizacional; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
- 2 La administración estratégica guarda una relación positiva baja con la persona organizacional; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,007).
- 3 La administración estratégica guarda una relación positiva moderada con la estructura organizacional; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,001).
- 4 La administración estratégica guarda una relación positiva moderada con la tecnología organizacional; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).
- 5 La administración estratégica guarda una relación positiva moderada con la entorno organizacional; lo cual fue validado a través de la prueba de rho de Spearman (significación asintótica bilateral = 0,000).



## VII. RECOMENDACIONES

## RECOMENDACIONES:

1

• Al gerente y directivos que toman las decisiones en la institución donde se realizó la investigación, se le recomienda reforzar las estrategias utilizadas para mejorar los resultados, también podrían aumentar las evaluaciones y los controles con la finalidad de identificar oportunamente cualquier problema o dificultad que pueda presentarse en el futuro.



2

• Esta investigación ha logrado determinar que existe una positiva y moderada relación entre la administración estratégica y el comportamiento organizacional, por cuanto se puede decir que la forma en la que se imparten las estrategias tomadas por la gerencia están relacionadas con el comportamiento del personal; dado esto es que se recomienda mantener buenas relaciones con el personal para incrementar el compromiso de estos con la institución y maximizar la productividad.



3

• También se ha determinado la relación de la variable administración estratégica con las dimensiones del comportamiento organizacional que son persona organizacional, estructura organizacional, tecnología organizacional y entorno organizacional, por lo cual se recomienda reforzar estos aspectos dentro de la empresa.



4

• A los gerentes de instituciones similares, se les sugiere también reforzar las estrategias de administración, ya que los resultados obtenidos en este estudio, han sido analizados a través de la prueba estadística de rho de Spearman, permitiendo que estos resultados puedan ser aplicados en otros contextos; por lo tanto, en caso confronten realidades problemáticas, estas pueden ser disueltas con esta propuesta o modelo.



---

# GRACIAS