



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Dirección Estratégica y el Comportamiento Organizacional de la
empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Gutierrez Perez, Edu Sebastian (ORCID: 0000-0002-8060-5020)

Rodriguez Uriol, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-9419-0105)

ASESOR:

Mg. Paredes Alvarado, Jose Edmundo (ORCID: 0000-0002-9918-4801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Lleno de emoción, de amor y esperanza, dedico esta tesis a mi padre Edú, mi madre Melva, mi hermana Sharon, a mis abuelos paternos Herminda y Delfín y a mis angelitos que están en el cielo a mi tío Luis, mis abuelos maternos Aurora y Eleazar. Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles especialmente a mis padres, por darme la mejor herencia que le pueden dar a un hijo que es la educación, gracias a ellos estoy donde estoy y por ellos me mantengo en camino de querer salir adelante y ser un profesional, sé por todas las cosas que hemos tenido que pasar y estaré eternamente agradecido por todo lo que han hecho y vienen haciendo por mí, son mi principal motor y siempre los cuidaré.

Y sin dejar atrás a toda mi familia por confiar en mí, a mis tíos y primos, gracias por ser parte de mi vida y por permitirme ser parte de un orgullo.

A dios por darme las fuerzas necesarias para salir adelante y conseguir este anhelo que empezó hace 5 años. A mi papá Jhony, mi madre Melanina y mis hermanos Melany y Jasmine quienes han sido mi fuente de inspiración día a día en todo este hermoso proceso académico, gracias a ustedes me estoy convirtiendo en un hombre de bien y profesional, no tengo palabras para agradecerles, simplemente les puedo decir que los amo.

A mis abuelitos Heraldito y Gladys que los tengo con vida, se las dedico con todo amor por formarme con valores y enseñarme que los objetivos se consiguen a base de esfuerzo.

A mi familia en general por el apoyo, consejos y aliento que me brindaron para conseguir este objetivo profesional.

AGRADECIMIENTO

Doy un agradecimiento especial a mi compañero de tesis Luis Rodríguez Uriol y a la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de acceder de forma eficaz a los estudios de pregrado y a las autoridades de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” por permitirme llevar a cabo mi investigación en sus dignos establecimientos.

Agradecer a mi compañero de tesis y hermano Edú Gutiérrez, por su apoyo incondicional, a la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” por permitirnos tener acceso a la información, al Mg. José Edmundo Paredes Alvarado por ser nuestro amigo y guía en el desarrollo de nuestra tesis y a la Universidad César Vallejo por contribuir con el desarrollo de mi formación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población.	17
Tabla 2. Relación que existe entre la variable Dirección Estratégica y Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021	21
Tabla 3. Nivel de la variable Dirección Estratégica de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021.....	22
Tabla 4. Nivel de la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021	23
Tabla 5. Relación entre la dimensión Diagnóstico Estratégico y la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021	24
Tabla 6. Relación entre la dimensión Análisis Estratégico y la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021	25
Tabla 7. Relación entre la dimensión Elección de la Estrategia y la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021	26
Tabla 8. Relación entre la dimensión Implantación de la Estrategia y la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021	27
Tabla 9. Matriz de Operacionalización de Variables	39
Tabla 10. Matriz de Consistencia Lógica	41
Tabla 11. Validez del cuestionario Dirección Estratégica.....	46
Tabla 12. Validez del cuestionario Comportamiento Organizacional	47
Tabla 13. Confiabilidad del instrumento Dirección Estratégica	48
Tabla 14. Confiabilidad del instrumento Comportamiento Organizacional.....	49
Tabla 15. Prueba de normalidad	56

RESUMEN

El propósito de la presente tesis titulada: “Dirección Estratégica y el Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021”, el objetivo fue determinar la relación de la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021. En el marco metodológico, se estableció que la investigación es de tipo aplicada, no experimental. La población fue infinita por lo cual se determinó una muestra de 55 trabajadores. Como técnica se utilizó a la encuesta y como instrumento para recoger los datos se requirió de dos cuestionarios, uno para la variable Dirección Estratégica y otro para la variable Comportamiento Organizacional, fue aplicado a los trabajadores de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021”, estuvo estructurado considerando las dimensiones de sus variables cuya validez se hizo mediante juicio de expertos y la confiabilidad por el alfa de Cronbach. Posteriormente se realizó un análisis e interpretación de los resultados procediendo a utilizar el estadístico de prueba Pearson, haciendo uso del software SPSS.

Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la Dirección Estratégica y Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021 (Pearson 0.218) y el nivel de significancia es de ($p=0.109$) mayor al 0.05%.

Palabras Clave: Dirección Estratégica y Comportamiento Organizacional

ABSTRACT

The purpose of this thesis entitled: "Strategic Management and Organizational Behavior of the company" Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L. " Trujillo - 2021", the objective was to determine the relationship of the strategic direction and the organizational behavior in the company "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo - 2021. In the methodological framework, it was established that the research is applied, not experimental. The population was infinite for which a sample of 55 workers was determined. As a technique, the survey was used and as an instrument to collect the data, two questionnaires were required, one for the Strategic Management variable and another for the Organizational Behavior variable, it was applied to the workers of the company "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo - 2021", was structured considering the dimensions of its variables whose validity was made through expert judgment and the reliability by Cronbach's alpha. Subsequently, an analysis and interpretation of the results was carried out, proceeding to use the Pearson test statistic, using the SPSS software.

Finally, it was concluded that there is a high positive correlation between the Strategic Management and Organizational Behavior of the company "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo - 2021 (Pearson 0.218) and the level of significance is ($p = 0.109$) greater than 0.05%.

Keywords: Strategic Management and Organizational Behavior

I. INTRODUCCIÓN

La empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021 ubicada en el distrito de Trujillo es una identidad dedicada al aserrado de madera y melamina, la cual lleva 25 años en este rubro desde su creación se viene desarrollando de manera empírica que se basaba por cumplir sus objetivos anuales que muchas veces presentaba problemas y se buscaba soluciones internas.

En la búsqueda de convertirse en una empresa reconocida en Trujillo, se ha logrado avances como la creación de una sucursal en la avenida Ejercito la cual también ha venido creciendo y posicionándose en la mente de sus consumidores; en este último año en la empresa se analizó su estructura y los métodos empleados donde logramos observar ciertos déficit en la dirección de las estrategias planteadas en cumplimiento de sus objetivos, vale resaltar que este problema se debe a que no se ha desarrollado dentro de la empresa una buena organización por parte de los directivos al momento de elaborar un plan a largo plazo, la dirección estratégica dentro de la empresa que está en desarrollo es de suma importancia ya que se ve reflejado en el clima organizacional donde sus colaboradores no se han sentido tomados en cuenta en la creación de los objetivos de la organización, esto está afectando el desarrollo de ciertas actividades por la desmotivación y la falta de compromiso de los trabajadores que no encuentran un respaldo por parte de la gerencia.

Esta dificultad se ha empeorado debido a la pandemia por el covid-19 ya que no se tenía elaborado un plan de contingencia si se presentaba un caso similar a esta crisis sanitaria, el desempeño de los colaboradores comenzó a decaer según el cumplimiento de los objetivos con retrasos en la ejecución de sus tareas, además la calidad y los faltantes han generado pérdidas para la organización.

Los administrativos de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021 han detectado estos puntos débiles dentro de la organización para ello han tratado de desarrollar estrategias para contrarrestar estas deficiencias, tomando en cuenta aspecto internos como externos donde se obtuvo cierta mejoría al momento de realizar un plan estratégico en búsqueda de objetivo no solo como organización individual si no en cada área de la empresa, logrando que esto haya sido eficiente corrigiendo los puntos débiles como los antes mencionados, las disminución de

fallas y entrega de productos de alta calidad. Por ende, en esta investigación la formulación del problema general es: ¿Qué relación existe entre la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021?

Este estudio se justifica por su conveniencia ya que permitió recaudar información importante sobre el plan estratégico que se desarrolló dentro de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021 y como estas acciones influyeron en el comportamiento organizacional de este mismo. Así mismo nos ayudó a encontrar información nueva sobre la variable de estudio para mejorar las decisiones con respecto a las medidas correctivas.

La relevancia práctica que presento este estudio nos ayudó a resolver el problema de investigación porque ahora ya se conoce la relación que existe entre las variables desarrolladas con certeza para poder tomar decisiones al respecto. De la perspectiva teórica nos permitió conocer el comportamiento de las variables de estudio en las actividades de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021, puesto que se verifica la teoría de la dirección estratégica y el comportamiento organizacional. En este estudio la relevancia metodológica recayó en la medición de las variables mediante instrumentos que han sido validados por expertos. Es por ello que se tiene como objetivo general determinar la relación entre la dirección estratégica con el comportamiento organizacional en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021.

Como primer objetivo específico es describir los niveles de la dirección estratégica en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021 y como segundo determinar los niveles de comportamiento organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021 y por ultimo indicar la relación de las dimensiones de la dirección estratégica con el comportamiento organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021. Asimismo, la hipótesis de investigación es que no existe relación entre la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de enriquecer y sustentar de manera verídica nuestra investigación revisamos y analizamos diversos antecedentes internacionales, entre los cuales resaltamos los siguientes:

Domínguez (2020), en su tesis titulada "Dirección Estratégica en Educación Superior en Ecuador: Factores Puente que Benefician y Previenen la Contratación":

Dirección Estratégica potencia la misión y visión de las instituciones educativas al tomar en cuenta el entorno interno y externo. Una herramienta que le permite lograr esto de manera efectiva y eficiente. La aplicación se basa en un enfoque general e involucra a todos los miembros de la organización. La aplicación permite que las personas desarrollen un pensamiento estratégico, proporciona un espacio para cambiar actitudes y ayuda a responder las preguntas existentes. Direcciones estratégicas que ayudan a lograr la excelencia académica, la calidad de los procesos y el soporte, y crean un entorno de planificación y previsión, basado en la mejora continua de la institución.

Borrero y Rojas (2017), en su tesis titulada "Dirección estratégica de centro mediano en Cuba. Propuesta de su fundamentación":

La dirección estratégica de los organismos de educación secundaria cubanas requiere de nuevos métodos y medios para formar a las generaciones presentes y futuras, condición indispensable para encontrar formas de mejorar la calidad. Por tanto, la visión estratégica de su gestión es muy importante para el funcionamiento del proceso desarrollado en el centro intermedio. Como resultado de una investigación y diagnóstico realizado en una institución de nivel medio, como un proceso real, se puede determinar que la principal limitación del proceso es que la dirección no se planifica como un proceso sistemático, porque la organización escolar no es considerada como un proceso integrado. La concepción e implementación de la dirección estratégica no responde a las expectativas actuales. Es por esto que la integración de los procesos que tienen lugar en estas instituciones debe tener un concepto sistemático que pueda integrar la relación entre subsistemas y componentes ambientales.

Ospina (2018), en su tesis titulada "Inteligencia emocional y comportamiento organizacional en funcionarios de la provincia de Santiago de Pillaro de Gad, Tungurahua":

Este proyecto de indagación tiene como objetivo examinar el cociente de inteligencia emocional y el impacto del comportamiento organizacional en los empleados estatales de la ciudad de Santiago de Pillaro, Tunglawá de GAD. Este estudio se basa principalmente en el trabajo de los autores Salovey y Mayer, Bar On y Daniel Goleman, quienes propusieron el primer cociente de inteligencia emocional. Varios modelos, teorías y definiciones de palabras también enfatizan el interés de desarrollar adecuadamente la inteligencia emocional en el lugar de trabajo para mejorar las relaciones y una mayor satisfacción laboral. También se dice que la autora, Martha Ares, tiene un profundo conocimiento del comportamiento organizacional. Utilice métodos cualitativos y cuantitativos. Es cuantitativo porque detalla cada variable en detalle, y la información numérica obtenida mediante la aplicación de un cuestionario se utilizan como una herramienta para la recopilación de datos real. Las pruebas estadísticas se utilizan para probar la hipótesis de chi-cuadrado, determinando el factor de la variable autónoma. De esta forma, a los empleados de GAD Santiago de Piraro en la ciudad les resulta difícil identificar sus emociones y las de los demás en el trabajo, hacer frente a las ansias de momentos estresantes y hacer frente en el trabajo. Además, la falta de entusiasmo del jefe afecta el sentido de pertenencia de los empleados a la organización, provocando un clima laboral inadecuado y dificultades de comunicación organizacional, que se manifiestan en estrés y conflicto entre los empleados y el lugar de trabajo.

Castillo (2019), en su tesis titulada "Estudio del Comportamiento Organizacional en la Empresa Equipos Agroindustriales S.A. en la Ciudad de Manta":

El propósito de este estudio es investigar el comportamiento organizacional de EQUIPOS AGROINDUSTRIALES S.A., con sede en Manta, Manabí, y mejorar el desempeño laboral. Se utilizaron tres pasos metodológicos para realizar este estudio. Es decir, identificar variables para el comportamiento organizacional a través de un grupo de expertos, evaluar el desempeño de las variables, encontrar agregación y análisis de datos e identificar variables

de comportamiento entre organizaciones. Es el tercer paso para determinar su relevancia, determinar su impacto mutuo y proponer planes de mejora. Avances en esta etapa para fortalecer las brechas encontradas en la evaluación. Pocas oportunidades para hacer crecer la economía y la carrera, alta satisfacción laboral, a menudo alta motivación interna, empleados contentos con el trabajo. Puedes ver que lo hay. " Los puntajes son regulares y de alto nivel de cumplimiento para las organizaciones culturales, ya que todos los miembros del equipo de trabajo están involucrados en el logro de un objetivo en particular, a excepción de los equipos, el cumplimiento, el liderazgo y la comunicación. La conclusión es cómo la satisfacción laboral impacta en la empresa y cómo el entusiasmo, el trabajo en equipo y el liderazgo de los empleados de alto nivel respaldan la empresa.

Morgan (2017), en su tesis titulada "Dirección estratégica para la planeación financiera en instituciones educativas internacionales":

Este estudio analizó el papel de la Comisión de Planificación Financiera en el desarrollo de las instituciones culturales mexicanas. El propósito es identificar los factores relevantes en los informes de toma de decisiones del directorio que determinan el éxito y la competitividad de una organización con estas características. Se realizó una encuesta en la ciudad de Querétaro. La Fundación es un grupo ciudadano sin ánimo de lucro encabezado por la Asamblea General y presidido por la Junta Directiva. La organización ha estado en una posición de liderazgo durante dos años, enfocándose en decisiones estratégicas para la supervivencia y el crecimiento. El éxito a largo plazo incluye la planificación financiera que busca encontrar fortalezas institucionales que son esenciales para el desarrollo de actividades operativas, académicas y administrativas relevantes. Esta encuesta no solo es relevante para organizaciones con características similares, sino que también proporciona una valiosa herramienta para la toma de decisiones que brinda una valiosa experiencia profesional a cualquier persona interesada en el tema.

Barra (2017), en su tesis titulada "Dirección Estratégica en las Superintendencias del Estado de Chile":

El objetivo de este estudio fue realizar un análisis comparativo entre los CEO chilenos, los temas evaluados de los procesos de gestión estratégica y sus componentes para encontrar problemas y sugerir mejoras. Para las empresas del sector público cuyas políticas se implementan de acuerdo con la legislación nacional, encontramos diferencias en el proceso de gestión estratégica que estas agencias han creado para llevar a cabo sus funciones. Todo esto nos impulsó a realizar este estudio utilizando las metodologías y los componentes variables del proceso de gestión. La composición de cada consejero se evalúa utilizando criterios analíticos reales. Los resultados se pueden utilizar para crear puntos de referencia con respecto al diagnóstico y sugerir mejoras en la dirección estratégica del CEO.

Ferrer (2018), en su tesis titulada “El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica”:

El comportamiento y la cultura organizacional influyen en la capacidad de implementar procesos de innovación. En este artículo analizamos los factores que inciden en el proceso de innovación de una empresa, especialmente los relacionados con la innovación. Las organizaciones necesitan mejorar su entorno de aprendizaje y comprender que cada parte de la organización de aprendizaje es importante e influye en el proceso de aprendizaje, ya que los talentos y las habilidades de todos los que componen la organización son iguales. La capacidad de la organización para innovar es esencial para el éxito de los líderes. La gestión del conocimiento permite a los líderes organizacionales comprender el valor del conocimiento y prepararse para el futuro. Las innovaciones de la compañía se basan en gran medida en la tecnología, lo que puede aumentar la eficiencia. Las empresas con capacidades técnicas pueden mejorar la eficiencia y lograr un mejor desempeño y resultados positivos.

Morejón (2018), en su tesis titulada “Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública”:

En este estudio, la revisión y análisis del trabajo escrito por los autores que discuten criterios basados en el comportamiento organizacional y su aplicación administrativa se derivan de las interrelaciones de los grupos de trabajo al tiempo que permiten detalles conductuales y administrativos. Las

acciones que realice le permitirán progresar en el logro de las metas planificadas. Por tanto, la administración es el administrador. El desarrollo organizacional debe estudiar el comportamiento probable de los miembros de una organización para que pueda desarrollar actividades dentro de la organización.

También revisamos y analizamos diversos antecedentes nacionales, entre los cuales resaltamos los siguientes:

Balta (2017), en su tesis titulada "Relación entre dirección estratégica de recursos humanos y comunicaciones internas de Copiers Express, Condado de San Isidro, 2017":

El objetivo principal es definir la relación entre la dirección estratégica de recursos humanos y la comunicación interna. Para ello, trabajamos con los empleados de Copiers Express en la oficina de administración de San Isidro, que emplea a 35 empleados de todos los géneros. La muestra incluyó a 35 contribuyentes y se recopiló mediante muestreo censal, un método típico de muestreo no aleatorio. El método utilizado fue un diseño transversal, un estudio aplicado no empírico y el nivel de estudio utilizado fue descriptivo y adecuado. Usamos un cuestionario de 32 preguntas como herramienta de recolección de datos y aplicamos un método de encuesta a la muestra. Los datos se procesaron mediante el programa SPSS Statistics v22 y se analizaron mediante inferencia estadística descriptiva. En conclusión, existe una relación importante entre la gestión estratégica de recursos humanos y la comunicación interna, ya que una comunicación interna eficaz requiere la implementación de estrategias para mejorar el área de recursos humanos.

Cruz (2017), en su tesis titulada "Proceso de dirección y Gestión Estratégica de Aeropuertos y Aerolíneas Comerciales Peruanas CORPACS.A.-Callao, 2017":

El objetivo de este estudio es el aeropuerto peruano y la aerolínea comercial CORPACS.A. El objetivo era aclarar la relación entre la dirección estratégica de la empresa y el proceso de gestión. La encuesta de 2017 fue básica, no experimental y bien diseñada para identificar a 76 empleados dentro de la empresa. Para la muestra se consideraron 76 personas en la población total y no se realizó muestreo entre gerentes y personal. Los resultados muestran que existe una correlación de Spearman $Rho = 0,736$ entre las dos variables

estudiadas. Según la tabla de coeficientes explicativos, la correlación es relativamente alta. En definitiva, en CORPAC S.A. en Perú, aerolínea comercial y aeropuerto, una buena orientación estratégica aborda el buen nivel de gestión del proceso de gestión.

Sanchez (2018), en su tesis titulada "Comportamiento organizacional y desempeño de los empleados en el área de producción de Serprovisa SAC Ate 2018":

Un estudio en curso titulado Serprovisa SAC Ate 2018 se centra en los microbios en el comportamiento y el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo con respecto al comportamiento organizacional y el desempeño de los empleados en el sector manufacturero de una empresa. El informe se centra en identificar las áreas de producción de Serprovisa SAC Ate 2018. Las variables independientes corresponden al comportamiento organizacional (dimensiones: motivación, habilidades de liderazgo), aspectos personales y satisfacción organizacional. La variable dependiente es el desempeño laboral (dimensión: encuesta y evaluación de desempeño y satisfacción laboral). La población de estudio estuvo constituida por 80 trabajadores empleados por Serprovisa SAC. En el área de producción. La muestra no se esperaba y fue idéntica a la tomada por todo el personal en el sitio de producción. El material utilizado en esta encuesta fue un cuestionario de 39 ítems (escala Likert). Se realizaron pruebas alfa de Cronbach, convencionales y predefinidas para medir la confiabilidad y la validez. La investigación muestra que el entorno organizacional tiene mucho que ver con las capacidades de gestión de Serprovisa SAC.

Risco (2017), en su tesis titulada "Comportamiento organizacional y su impacto en el desempeño profesional de los trabajadores de ingeniería civil de la constructora CEINSA en Barranca, Lima. Perú. 2017":

El objetivo general de este trabajo es demostrarlo. En 2017, el comportamiento organizacional de los trabajadores de obra urbana de CEINSA Construcción en Barranca afectó el desempeño. Este método puede representar conjuntos de datos de investigación sistemáticos (recopilación de datos de una variedad de fuentes) que son empíricos (experiencia y observaciones) y críticos (analíticos). ¿Cuál es el diseño del

estudio transversal no experimental (causal)? Instrucciones para observar los fenómenos que ocurren en el medio natural y luego analizarlos. La población incluye 150 trabajadores, en su mayoría hombres mayores de 18 años, incluidos funcionarios públicos, funcionarios públicos y trabajadores manuales. Diseñó una herramienta de escala Likert que consta de 56 preguntas de opción múltiple. Finalmente se obtuvo al probar la existencia de una influencia entre las variables estudiadas al nivel de significancia de 0.05. Corresponde al efecto entre normal y alto.

Romero (2020), en su tesis titulada “Calidad asistencial y dirección estratégica en trabajadores de una clínica privada – Lima, 2019”:

A lo largo de los años, se ha explicado y demostrado la complejidad de las definiciones, los métodos y los cambios de paradigma en la calidad de los servicios de salud. Las demandas actuales del mercado hacen que los proveedores de servicios médicos, especialmente las instalaciones privadas, sean más competitivos. Además de la falta de estrategias adecuadas, en algunos casos se favorecen los factores económicos y se brindan servicios médicos independientemente del tipo de atención brindada. Muchos factores que rodean la calidad de los servicios de salud les otorgan características distintivas, lo que hace que su investigación sea multifacética y los compara con la calidad de la investigación, la evaluación u otros servicios porque solo se ven en uno que usted no puede. Beneficios y métodos generales. Por lo tanto, el conocimiento médico, la aplicación técnica, la relación con el paciente y los principios éticos se utilizaron como teorías para este estudio. Ante este desafío, el objetivo de este estudio fue determinar si existía un vínculo significativo entre la calidad de la atención y la orientación estratégica del personal de la clínica privada. Esta encuesta es cuantitativa y utiliza encuestas y cuestionarios para cada variable como herramientas técnicas. En consecuencia, la calidad de la atención se correlacionó significativamente con las variables de orientación estratégica. En conclusión, los empleados tienen una alta visión de la calidad de la atención brindada por la clínica y la dirección estratégica del equipo directivo. Es un elemento paralelo que siempre debe trabajar en conjunto.

Bravo y Ramos (2018), en su tesis titulada “Dirección Estratégica como factor determinante en la excelencia comercial de la Empresa Casa del Médico del Perú SAC, Chiclayo - 2017”:

Este estudio tiene como objetivo desarrollar un plan de manejo estratégico como elemento de excelencia comercial en Casa del Médico del Perú SAC, Chiclayo 2017. Dependiendo del método, existen métodos cuantitativos, tipos descriptivos y tipos cruzados ab initio. Dibujo dividido, también deducción. Para recolectar los datos del método, usamos la encuesta como una herramienta para aplicar un cuestionario en escala Likert. Como resultado, se encontró que 0 empleados estaban totalmente de acuerdo y 60 empleados estaban de acuerdo en que las ganancias y el rápido crecimiento se debían a la dirección estratégica. Obtendrá mayores ganancias. En la discusión, los resultados son los mismos que los descubiertos por Pellegrini (2012), quien enfatizó la importancia de la dirección estratégica como factor de éxito para las pymes argentinas. Asimismo, los gerentes de la organización deben tener siempre en cuenta las estrategias de toma de decisiones y finalmente adoptar el diseño de un plan de gestión estratégica como un buen factor decisivo para la Casa del Médico del Perú SAC.

Hanco (2018), en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017”:

El propósito de este estudio fue esclarecer la relación entre el comportamiento organizacional de los trabajadores de la salud en la microrred y la calidad de la atención. Los tipos de estudios fueron correlación descriptiva básica, diseño cruzado no experimental y métodos cuantitativos. La muestra está formada por 138 profesionales sanitarios que integran la microrred. Las encuestas son la aplicación de tecnología y encuestas a los profesionales de la salud como una herramienta de recopilación de datos. Se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la efectividad de la herramienta y se aceptó en ambas variables. La variable comportamiento organizacional fue 0,980 y la variable calidad de la atención fue 0,977. Concluye que existe una relación directa e importante entre el comportamiento organizacional y la calidad de la atención en salud en relación al objetivo general de determinar la relación entre el comportamiento

organizacional de los profesionales de la salud y la calidad de la atención en salud en la microrred Ate III Lima.

Dianderas (2019), en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019”:

El objetivo de este estudio fue esclarecer la relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal en Cruz Saco SAC, una empresa de capacitación con sede en Los Olivos. Uso de aplicaciones hipotéticas y métodos descriptivos, cortes transversales de diseños de estudios no empíricos y métodos cuantitativos. La población estaba formada por 120 trabajadores, e incluso entonces se incluyó a toda la población para la recopilación de datos. El cuestionario se validó a discreción del experto y todos los datos se recopilaron como método de encuesta. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la rotación de maestros en el distrito Los Olivos de Cruz Saco SAC Education Corporation 2019. Desde una perspectiva de comportamiento organizacional, el empleado número 7 ciertamente tiene un nivel de rotación normal y normal para el empleado número 53.

Después de revisar los antecedentes internacionales y nacionales se seleccionaron teorías de autores relacionadas con nuestras variables, las cuales mencionamos a continuación:

Roque, Rivero y Montes (2017), nos dicen que la gestión de procesos está ganando cada vez más prestigio. Una de las razones es anticipar, orientar y mejorar el desempeño organizacional como un grupo de procesos interconectados para asegurar que se cumplan los objetivos y necesidades estratégicos, se identifiquen las investigaciones y se tomen direcciones estratégicas al respecto para que su organización pueda sobrevivir.

Esto nos da entender que para el cumplimiento de los objetivos se debe de elaborar y dirigir procedimientos que estén interrelacionados. Además, siempre buscar nuevos modelos de gestión.

Ruiz, González y Alba (2018), declaran que el conocimiento del comportamiento organizacional y los aspectos importantes de la evaluación

del proyecto relacionados con la implementación de las NIIF ayudan a identificar oportunidades de mejora antes de que se realicen cambios futuros en la organización.

El conocer el comportamiento organizacional de nuestra empresa es clave para implementar estrategias que traigan cambios a futuro.

Gonzalez (2020), aclaró que la dirección estratégica es un tema muy investigado porque define el proceso de gestión municipal eficiente. Es necesario elegir una dirección en la estrategia para ayudar a la organización a lograr sus objetivos sobre la base del logro de sus metas.

Esto nos da a entender que para el cumplimiento de las metas es necesario la dirección estratégica, ya que esta marcará el rumbo más eficiente para lograr los objetivos.

Cañarí (2017), muestra que el comportamiento organizacional proporciona herramientas útiles en muchos niveles de análisis. Por ejemplo, ayuda a los gerentes a observar el comportamiento de los individuos en la organización y facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales (dos colegas o varios jefes y subordinados) con las que interactúan las personas.

El estudiar y analizar el comportamiento organizacional dentro de la empresa nos va a facilitar la interacción de las personas y su compromiso por cumplir las metas trazadas.

Draft (2006), la dirección estratégica es un conjunto de decisiones y acciones que se utilizan para desarrollar e implementar estrategias específicas para garantizar que una organización se adapte a su entorno de manera competitiva para cumplir con sus objetivos.

Las decisiones y acciones para implementar una estrategia deben ser bien dirigidas para minimizar los costos y alcanzar las metas a menor tiempo posible.

Aira (2016), nos manifiesta que el comportamiento organizacional es fundamental para orientar la comprensión y el control de las conductas laborales en la organización, guiándolos a coordinar las relaciones y

esfuerzos por lograr las metas organizacionales; bajo la protección de las instituciones existentes.

Paredes (2014), los objetivos más importantes del comportamiento organizacional son: describir, predecir, comprender y controlar ciertos eventos, dentro del contexto de la organización. Describa en detalle cómo se comportan los miembros en diferentes condiciones. Lograr esto permite a los gerentes expresarse en un lenguaje común con respecto al comportamiento humano en sus funciones especializadas. Comprenda por qué los trabajadores se comportan como lo hacen. Los gerentes se sienten muy frustrados si simplemente hablan sobre el comportamiento de los empleados sin comprender la motivación subyacente. Por lo tanto, los administradores interesados pueden buscar explicaciones. Predecir los comportamientos futuros de los empleados es otro objetivo del comportamiento organizacional.

Lucrezi, Milanese, Palma y Cerrano (2018) establecieron que “La dirección estratégica incluye los planes y acciones que deben implementarse dentro de la organización para funcionar mientras se enfoca en la visión de la organización para el futuro. Al establecer la dirección estratégica, cada área de la organización debe ser analizada e involucrada en el proceso para obtener los mejores resultados” (p.51). De lo anterior, se enfatiza que la dirección estratégica tiene la tarea de definir planes estratégicos y coordinar la participación de todos los departamentos en las actividades fundamentales de la organización, logrando así resultados de forma activa en las metas planteadas.

Como expresa el autor las conductas laborales y el cumplimiento de objetivos se logran cuando se canaliza lo importante que es el saber controlar y dirigir el comportamiento organizacional.

Por último, mencionamos términos teóricos respecto a nuestras variables, las cuales mencionamos a continuación:

Según Kearney (2019), La gestión estratégica es el proceso de formular y explicar estrategias para lograr metas a largo plazo con ventajas competitivas.

Zavala y Angélica (2017), aclara que la implementación estratégica es un proceso de destinar recursos y poner estrategias en marchas, en otras palabras, es la realización de estrategias de manera satisfactoria.

Morejón (2018), nos dice que la motivación organizacional se refiere a la actitud positiva de cada miembro de una organización para la búsqueda y realización de las metas propuestas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio presenta una investigación de tipo cuantitativa, aplicada y de corte transversal-correlacional como lo refiere Lozada (2014) nos dijo que la investigación aplicada tiene como objetivo generar conocimiento que se aplique directamente a los problemas de la sociedad o del sector productivo. Este es básicamente un proceso de conectar teorías y productos basados en los logros tecnológicos de la investigación básica.

Es por ello que esta investigación es de diseño no experimental porque no hay manipulación de variables, además se pretende explicar la variable de estudio en su ambiente natural, así como lo refiere Estelí (2018) indica que se conoce por investigación no experimental a la realización de un estudio, pero sin manipular deliberadamente las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Dirección estratégica

- **Definición Conceptual:**

Una dirección estratégica es un conjunto de decisiones y acciones que se utilizan para formar e implementar una estrategia particular que asegura que una organización se adapta competitivamente al entorno para lograr sus objetivos. (Draft 2006)

- **Definición Operacional:**

La dirección estratégica es un proceso que permite generar determinados objetivos y metas para su cumplimiento institucional, el mismo que fue medido mediante cuestionario.

Según Mtro. Ovidio Taype Segama (2020) aplicó en su trabajo de investigación un cuestionario como instrumento.

Dimensión: Diagnóstico estratégico

Indicadores: Análisis interno, Análisis externo, Identificación del FODA, Evaluación del alcance de objetivos institucionales

Dimensión: Análisis estratégico

Indicadores: Recursos, Infraestructura, Recursos humanos

Dimensión: Elección de la estrategia

Indicadores: Formulación de acciones a emprender, Evaluación de estrategias, Selección de alternativas, Estrategias acorde a las necesidades del área

Dimensión: Implantación de la estrategia

Indicadores: Planificación, Organización, Coordinación, Toma de decisiones, Capacitación

Escala de Medición: Ordinal

Variable 2: Comportamiento Organizacional

- **Definición Conceptual:**

El comportamiento organizacional es fundamental para orientar la comprensión y el control de las conductas laborales en la organización, guiándolos a coordinar las relaciones y esfuerzos por lograr las metas organizacionales; bajo la protección de las instituciones existentes (Aira 2016).

- **Definición Operacional:**

El comportamiento organizacional se basa en la conducta laboral positiva para lograr el desarrollo de las metas organizacionales, el mismo fue medido mediante cuestionario.

Según Br. Erika Hanco Rimache (2017) aplicó en su trabajo de investigación un cuestionario como instrumento.

Dimensión: Influencias ambientales

Indicadores: Participantes externos, Fuerzas

Dimensión: Aptitudes individuales

Indicadores: Actitud profesional, Actitud personal, Aptitud

Dimensión: Aptitudes grupales

Indicadores: Comprensión de grupos, Dirección de grupos, Aptitudes interpersonales

Dimensión: Procesos organizacionales

Indicadores: Comprensión de procesos organizativos, Dirección de procesos organizativos, Problemas organizativos

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Según Tamayo (2012), La población es el número total de fenómenos de encuesta, incluidas todas las unidades analíticas que componen el fenómeno, y es necesario cuantificar una encuesta en particular mediante la integración de un conjunto de N entidades que participan en esa encuesta en particular. Esta característica se denomina población porque constituye el conjunto del fenómeno que resulta del estudio. Nuestra población está constituida por 55 trabajadores que trabajan en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021.

Tabla 1. *Distribución de la población.*

Áreas de trabajo	Número de Trabajadores
Área Administrativa	9
Área de Recursos Humanos	6
Área de Marketing	6
Área de ventas	8
Área de producción	26
TOTAL	55

Fuente: Elaboración propia.

Muestra:

Parella y Martins (2008) La definición de muestra es: "Una parte o subconjunto de la población que debe tener la capacidad de reproducirse con la mayor precisión posible".

Criterios de inclusión:

Trabajadores de ambos sexos de la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021.

Criterios de exclusión:

- ✓ Trabajadores que no quieren participar del proyecto de investigación.
- ✓ Personal externo de la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021.

Unidad de análisis:

Un trabajador de la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021.

Muestreo

Se empleó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta parte del estudio implica la recopilación de datos relacionados con variables relevantes para el estudio de estrategias de aprendizaje para la dirección estratégica y el comportamiento organizacional.

La técnica utilizada fue la encuesta relacionada en las variables para determinar si existe relación entre la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021. Dicha encuesta se realizó para obtener datos mediante un cuestionario prediseñado con preguntas dirigido a los trabajadores de la empresa. Según Munch y Ángeles (2001), comentaron que la encuesta es una herramienta que se utiliza para obtener datos. También es una tecnología que se utiliza con los cuestionarios y los encuestados

deben responder por escrito; se considera anónima, porque no lleva datos personales, porque no es necesario para las investigaciones.

El instrumento utilizado fue un cuestionario aplicado a los trabajadores para conocer características generales y específicas de la empresa. Según Río (1997), dice que los cuestionarios son la base y el significado de toda investigación, y la tecnología utilizada en la investigación cuantitativa es recolectar datos a través de encuestas hipotéticas y cuestionarios de nombres analíticos.

Además, se utilizará para obtener mayor información y de buena calidad un instrumento adicional cualitativo como la guía de entrevista como lo refiere Vargas (2012) nos dice que La entrevista es “la conversación es el arte de hacer preguntas y escuchar las respuestas”. Como método de recolección de datos, está fuertemente influenciado por las características personales del entrevistador.

3.5. Procedimientos

Para poder realizar nuestra investigación se coordinó y solicitó apoyo a los trabajadores de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021, a quienes se les aplicará la encuesta y entrevista para luego analizar los resultados obtenidos y poder ser descritos de manera detenida para llegar a las conclusiones de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para la recolección de análisis de los datos se utilizó el software Microsoft Excel para organizar los datos recopilados y analizarlos IBM SPSS® v. 25.0, los datos fueron procesados a partir de estadística descriptiva e inferencial clásica; el primero con la intención de mostrar de manera sintética y cercana la comprensión general del comportamiento de los datos, lo que implica una desviación de la matriz de información bruta (Bologna et al., 2013; Amon, 2003). Ya que la media aritmética (M) y la mediana (Md) se utilizan para determinar los valores medios. Con respecto a la estadística inferencial, el primer paso fue determinar las dimensiones de la forma (G1 y G2) y luego dar paso al análisis de la distribución muestral mediante la prueba W de Shapiro-Wilk (Mohd Razali y Bee Wah, 2011) cuando la distribución de los datos se basó en la curva teórica de Gauss ($M = Md$), lo que demuestra la extensión del sesgo a tener en cuenta en la toma de decisiones estadísticas. Con

base en lo anterior, se eligió la prueba producto-momento de Pearson para propósitos de correlación; también se muestran los intervalos de confianza de los índices (Wilkinson et al., 1999; Chen y Popo Vich, 2002). La prueba de correlación se somete a un análisis del tamaño del efecto, que clasifica los índices de la siguiente manera: $r > .10$ = TE pequeño; $r > .30$ = TE mediano; $r > 0.50$ = TE grande (Cohen, 1988; Wilkinson et al., 1999; Castillo blanco, 2015; Ellis, 2010).

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de esta investigación se buscó el consentimiento de las autoridades de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.”, así mismo de los trabajadores donde asumieron participar de nuestro trabajo como fuente de información. Esta información es confidencial ya que solo se utilizó para esta investigación, además, se consideró el respeto y la responsabilidad como parte de la ética de los trabajadores.

IV. RESULTADOS

Tabla 2. Relación que existe entre la variable Dirección Estratégica y Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021

		Dirección Estratégica	Comportamiento Organizacional
Pearson	Dirección Estratégica	Correlación	0.218
		Sig. (bilateral)	0.109
		N	55
	Comportamiento Organizacional	Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.109
		N	55

Interpretación:

Como se observa en la tabla 2, el valor “sig.” es de ($p=0.109$) que es mayor a 0,05 el nivel de significancia, para lo cual se acredita que se acepta la hipótesis de investigación; lo cual indica que no existe correlación entre la variable Dirección Estratégica y Comportamiento Organizacional.

Tabla 3. Nivel de la variable Dirección Estratégica de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021

Nivel	Trabajadores	%
Adecuado	27	49%
Inadecuado	28	51%
Total	55	100%

Interpretación:

Dentro de las personas encuestadas, se encontró que el 49% indica que el nivel de Dirección Estratégica es adecuado, por otro lado, y el 51% indicó que tiene un nivel inadecuado. De este objetivo, se puede decir que la dirección estratégica dentro de la empresa está desarrollándose de manera inadecuada.

Tabla 4. Nivel de la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021

Nivel	Trabajadores	%
Alto	13	24%
Medio	28	51%
Bajo	14	26%
Total	55	100%

Interpretación:

Dentro de los trabajadores encuestados, encontramos que el 24% indica que el nivel de comportamiento organizacional es alto, el 51% indico que tiene un nivel medio y el 26% indico que es bajo. Del resultado obtenido podemos indicar que dentro de la empresa el Comportamiento Organizacional es de nivel medio.

Tabla 5. *Relación entre la dimensión Diagnóstico Estratégico y la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021*

		Diagnóstico Estratégico	Comportamiento Organizacional
Pearson	Diagnóstico Estratégico	Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.223
		N	55
	Comportamiento Organizacional	Correlación	0.223
		Sig. (bilateral)	1
		N	55

Interpretación:

Como se observa en la tabla 5, el valor “Sig.” es de ($p=0.101$) que es mayor a 0.05 en nivel de significancia, lo cual indica que no existe correlación entre la dimensión Diagnóstico Estratégico y la variable Comportamiento Organizacional.

Tabla 6. Relación entre la dimensión *Análisis Estratégico* y la variable *Comportamiento Organizacional* de la empresa “*Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.*” Trujillo - 2021

		Análisis Estratégico	Comportamiento Organizacional
Pearson	Análisis Estratégico	Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.238
		N	55
	Comportamiento Organizacional	Correlación	0.238
		Sig. (bilateral)	1
		N	55

Interpretación:

Como se observa en la tabla 6, el valor “Sig.” es de ($p=0.081$) que es mayor a 0.05 en nivel de significancia, lo cual indica que no existe correlación entre la dimensión *Análisis Estratégico* y la variable *Comportamiento Organizacional*.

Tabla 7. Relación entre la dimensión Elección de la Estrategia y la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021

		Elección de la Estrategia	Comportamiento Organizacional
Pearson	Elección de la Estrategia	Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.188
		N	55
	Comportamiento Organizacional	Correlación	0.180
		Sig. (bilateral)	0.188
		N	55

Fuente: Datos de la encuesta.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 7, el valor “Sig.” es de ($p=0.188$) que es mayor a 0.05 en nivel de significancia, lo cual indica que no existe correlación entre la dimensión Elección de la Estrategia y la variable Comportamiento Organizacional.

Tabla 8. *Relación entre la dimensión Implantación de la Estrategia y la variable Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo - 2021*

		Implantación de la Estrategia	Comportamiento Organizacional
Pearson	Implantación de la Estrategia	Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.389
		N	55
	Comportamiento Organizacional	Correlación	0.119
		Sig. (bilateral)	0.389
		N	55

Interpretación:

Como se observa en la tabla 8, el valor “Sig.” es de ($p=0.389$) que es mayor a 0.05 en nivel de significancia, lo cual indica que no existe correlación entre la dimensión Implantación de la Estrategia y la variable Comportamiento Organizacional.

V. DISCUSIÓN

Para definir la relación entre la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021 se obtuvo como resultado que no existe una correlación ya que la significancia fue mayor al 0.05. De esta evaluación podemos indicar que la dirección estratégica y el comportamiento organizacional dentro de la empresa no tiene una relación lo cual nos hace ver que los resultados de estas estrategias no dependen mucho de cada una, como lo afirma Balta (2017), titulado "Relación entre dirección estratégica de recursos humanos y comunicaciones internas de Copiers Express, Condado de San Isidro, 2017". Cuyo fin principal definir la relación entre la dirección estratégica de recursos humanos y la comunicación interna, su muestra fue de 35 contribuyentes, el método utilizado un diseño transversal y un estudio aplicado no empírico, concluyendo que existe una relación importante entre la dirección estratégica y recursos humanos con la comunicación interna. También lo sostiene Dianderas (2019), en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C., distrito Los Olivos, 2019”: El objetivo de este estudio fue esclarecer la relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal en Cruz Saco SAC, una empresa de capacitación con sede en Los Olivos. Uso de aplicaciones hipotéticas y métodos descriptivos, cortes transversales de diseños de estudios no empíricos y métodos cuantitativos. La población estaba formada por 120 trabajadores, e incluso entonces se incluyó a toda la población para la recopilación de datos. El cuestionario se validó a discreción del experto y todos los datos se recopilaron como método de encuesta. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la rotación de maestros en el distrito Los Olivos de Cruz Sako SAC Education Corporation 2019. En esto se puede observar que la dirección estratégica y el comportamiento no muestran alguna relación. Debido a que el comportamiento organizacional influye de manera directa en otros aspectos como lo declara Paredes (2014), los objetivos más importantes del comportamiento organizacional son: describir, predecir, comprender y controlar ciertos eventos, dentro del contexto de la organización. Describa en detalle cómo se comportan los miembros en diferentes condiciones. Lograr esto permite a los gerentes expresarse en un lenguaje común con respecto al comportamiento

humano en sus funciones especializadas. Comprenda por qué los trabajadores se comportan como lo hacen. Los gerentes se sienten muy frustrados si simplemente hablan sobre el comportamiento de los empleados sin comprender la motivación subyacente. Por lo tanto, los administradores interesados pueden buscar explicaciones. Predecir los comportamientos futuros de los empleados es otro objetivo del comportamiento organizacional.

Los resultados del primer objetivo específico el cual fue describir los niveles de la dirección estratégica de la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021 muestran que el 51% de trabajadores indican que la empresa tiene un nivel inadecuado de dirección estratégica. Como sabemos la dirección estratégica como parte fundamental de una empresa si no existe una adecuada dirección no va a presentar crecimientos en la búsqueda de sus objetivos, se tomarán malas decisiones, no habrá buena competencia en el mercado. Esto lo está pasando a la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." ya que sus trabajadores no sienten el respaldo de un buen manejo de parte de la dirección estratégica. Así lo corrobora Gonzalez (2020), aclaró que la dirección estratégica es un tema muy investigado porque define el proceso de gestión municipal eficiente. Es necesario elegir una dirección en la estrategia para ayudar a la organización a lograr sus objetivos sobre la base del logro de sus metas. De igual manera como lo menciona Draft (2006), la dirección estratégica es un conjunto de decisiones y acciones que se utilizan para desarrollar e implementar estrategias específicas para garantizar que una organización se adapte a su entorno de manera competitiva para cumplir con sus objetivos. La importancia de la dirección estratégica dentro de las empresas es vital por lo que se debe tomar más atención dentro de la organización como lo asegura este estudio realizado por Domínguez (2020), en su tesis titulada "Dirección Estratégica en Educación Superior en Ecuador: Factores Puente que Benefician y Previenen la Contratación": Dirección Estratégica potencia la misión y visión de las instituciones educativas al tomar en cuenta el entorno interno y externo. Una herramienta que le permite lograr esto de manera efectiva y eficiente. La aplicación se basa en un enfoque general e involucra a todos los miembros de la organización. La aplicación permite que las personas desarrollen un pensamiento estratégico, proporciona un espacio para cambiar actitudes y ayuda a responder las preguntas existentes. Direcciones estratégicas que ayudan a lograr la

excelencia académica, la calidad de los procesos y el soporte, y crean un entorno de planificación y previsión, basado en la mejora continua de la institución.

Para el segundo objetivo específico que fue determinar los niveles de comportamiento organizacional dentro de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021, el 51% de trabajadores evidencian que hay un nivel medio de comportamiento organizacional, esto nos hace ver que dentro de la empresa los trabajadores perciben un leve respaldo y los requisitos básicos para que puedan convivir y tener éxito en todas las funciones que realizan. Además, vale resaltar que los trabajadores al sentir la ayuda por parte de los gerentes ellos tienen la tranquilidad para ser más productivos y comprometidos a lograr los objetivos. Así lo afirma Morejón (2018), en su tesis titulada “Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública”: El desarrollo organizacional debe estudiar el comportamiento probable de los miembros de una organización para que pueda desarrollar actividades dentro de la organización. Es extremadamente importante comprender por qué los trabajadores se comportan de la manera en que lo hacen. Los gerentes se sienten muy frustrados si simplemente hablan sobre el comportamiento de los empleados sin comprender la motivación subyacente. Por lo tanto, los administradores interesados pueden buscar explicaciones. Predecir los comportamientos futuros de los empleados es otro objetivo del comportamiento organizacional. Vale mencionar también lo que asevera Aira (2016), nos manifiesta que el comportamiento organizacional es fundamental para orientar la comprensión y el control de las conductas laborales en la organización, guiándolos a coordinar las relaciones y esfuerzos por lograr las metas organizacionales; bajo la protección de las instituciones existentes. Por otro lado, en el estudio de Ruiz, González y Alba (2018), declaran que el conocimiento del comportamiento organizacional y los aspectos son importantes en la evaluación del proyecto relacionados con la implementación de las NIIF ayudan a identificar oportunidades de mejora antes de que se realicen cambios futuros en la organización. El conocer el comportamiento organizacional de nuestra empresa es clave para implementar estrategias que traigan cambios a futuro.

Para el tercer objetivo específico el cual fue indicar la relación de las dimensiones de la dirección estratégica con el comportamiento organizacional en la empresa

“Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021, por medio del coeficiente de correlación producto de Pearson se observa que no existe correlación entre las dimensiones de dirección estratégica y comportamiento organizacional. Romero (2020), en su tesis titulada “Calidad asistencial y dirección estratégica en trabajadores de una clínica privada – Lima, 2019”. Se aplicó una encuesta con los trabajadores donde se obtuvo como resultado los empleados tienen una alta visión de la calidad de la atención brindada por la clínica y la dirección estratégica del equipo directivo es un elemento paralelo que siempre debe trabajar en conjunto. Esto nos indica que la empresa al mejorar la dirección estratégica no habrá un impacto en el comportamiento de cada trabajador ya que la dirección si es bien aplicada se mejoraría la toma de decisiones, la búsqueda de objetivos y la aplicación de estrategias para el bien de la empresa. Como lo menciona Hanco (2018), en su tesis titulada “Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017” El propósito de este estudio fue esclarecer la relación entre el comportamiento organizacional de los trabajadores de la salud en la microrred y la calidad de la atención. Los tipos de estudios fueron correlación descriptiva básica, diseño cruzado no experimental y métodos cuantitativos. La muestra está formada por 138 profesionales sanitarios que integran la microrred. Las encuestas son la aplicación de tecnología y encuestas a los profesionales de la salud como una herramienta de recopilación de datos. Se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la efectividad de la herramienta y se aceptó en ambas variables. La variable comportamiento organizacional fue 0,980 y la variable calidad de la atención fue 0,977. Concluye que existe una relación directa e importante entre el comportamiento organizacional y la calidad de la atención. Vale mencionar lo que dice Ferrer (2018), en su tesis titulada “El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica”: El comportamiento y la cultura organizacional influyen en la capacidad de implementar procesos de innovación. En este artículo analizamos los factores que inciden en el proceso de innovación de una empresa, especialmente los relacionados con la innovación. Las organizaciones necesitan mejorar su entorno de aprendizaje y comprender que cada parte de la organización de aprendizaje es importante e influye en el proceso de aprendizaje, ya que los talentos y las habilidades de todos los que componen la organización son iguales.

Además, vale resaltar lo mencionado por Lucrezi, Milanese, Palma y Cerrano (2018) establecieron que “La dirección estratégica incluye los planes y acciones que deben implementarse dentro de la organización para funcionar mientras se enfoca en la visión de la organización para el futuro. Al establecer la dirección estratégica, cada área de la organización debe ser analizada e involucrada en el proceso para obtener los mejores resultados” (p.51). De lo anterior, se enfatiza que la dirección estratégica tiene la tarea de definir planes estratégicos y coordinar la participación de todos los departamentos en las actividades fundamentales de la organización, logrando así resultados de forma activa en las metas planteadas.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ Concluimos que no existe relación entre dirección estratégica y comportamiento organizacional, debido a que el nivel de significancia es mayor al 0.05
- ✓ El nivel de dirección estratégica en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.”, es inadecuado con un 51%, ya que los trabajadores indicaron que no ven eficiencia en su desempeño por parte de los directivos.
- ✓ El nivel de comportamiento organizacional en la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.”, es medio con un 51%, en donde los trabajadores notaron cómo se desempeñan e interactúan dentro de la empresa.
- ✓ Se concluye que no existe relación entre la dimensión diagnóstico estratégico y comportamiento organizacional debido a que se obtuvo un nivel de significancia 0.101 siendo mayor al 0.05.
- ✓ Se deduce que no existe relación entre la dimensión análisis estratégico y comportamiento organizacional debido a que se obtuvo un nivel de significancia 0.081 siendo mayor al 0.05.
- ✓ En definitiva, no existe relación entre la dimensión elección de la estrategia y comportamiento organizacional debido a que se obtuvo un nivel de significancia 0.188 siendo mayor al 0.05.
- ✓ Finalmente se concluye que no existe relación entre la dimensión implantación de la estrategia y comportamiento organizacional debido a que se obtuvo un nivel de significancia 0.389 siendo mayor al 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Se sugiere a la empresa tomar decisiones asertivas para así cumplir con los objetivos trazados, ya que ello ayudara a mejorar la dirección estratégica teniendo en cuenta que debe haber una evaluación constante de como se viene aplicando esta.
- ✓ Seguir mejorando e incentivando a cada trabajador para aumentar el nivel de comportamiento dentro de la empresa, ya sea con capacitaciones o incentivos económicos o no económicos que ayude a mejorar el ambiente de trabajo y la confianza entre ellos.
- ✓ Se recomienda informar, convencer e involucrar a los trabajadores en la implantación de una nueva estrategia ya que al tener conocimiento de esta la gestión del cambio será más flexible y se logrará optimizar al proceso de dirección estratégica.
- ✓ Se debe innovar en los procesos del análisis de las estrategias, a su vez la selección y como se implementará para lograr a optimizar los recursos para un mayor crecimiento empresarial.
- ✓ Se sugiere elevar el nivel de motivación de los empleados tanto en los factores internos como los externos, influyendo en ellos para un mejor clima organizacional.

REFERENCIAS

- Domínguez, J. (2020). Dirección estratégica en la educación superior ecuatoriana: aproximación a los factores que favorecen y dificultan su aplicación. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Uniandes, Sede Babahoyo-Ecuador.
- Borrero, J. y Rojas, L. (2017). Dirección estratégica en la educación superior ecuatoriana: aproximación a los factores que favorecen y dificultan su aplicación. Universidad de Las Tunas Cuba.
- Ospina, K. (2018). La Inteligencia Emocional y el Comportamiento Organizacional en los Servidores Públicos del Área Administrativa Gad Municipal Santiago de Píllaro en la Provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
- Castillo, M. (2019). Estudio del Comportamiento Organizacional en la Empresa Equipos Agroindustriales S.A. en la Ciudad de Manta. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López-Ecuador.
- Morgan, J. (2017). Dirección estratégica para la planeación financiera en instituciones educativas internacionales. Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Barra, A. (2017). Dirección Estratégica en las Superintendencias del Estado de Chile. Universidad del Bío-Bío, Chile.
- Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. Universidad Autónoma de Asunción, Paraguay.
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
- Balta, C. (2017). Dirección Estratégica de Recursos Humanos y su Relación con la Comunicación Interna en la Empresa Copias Express, Distrito San Isidro, 2017. Universidad César Vallejo.
- Cruz, H. (2017). Dirección Estratégica y Procesos administrativos en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A. – Callao, 2017. Universidad César Vallejo.

- Sanchez, R. (2018). El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018. Universidad César Vallejo.
- Risco, W. (2017). Comportamiento Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Obreros de Construcción Civil de la Empresa Constructora CEINSA de la Provincia de Barranca, Lima. Perú. 2017. Universidad Privada Telesup.
- Romero, A. (2020). Calidad asistencial y dirección estratégica en trabajadores de una clínica privada – Lima, 2019. Universidad César Vallejo, Perú.
- Bravo Elvin y Ramos Yomira (2018). Dirección Estratégica como factor determinante en la excelencia comercial de la Empresa Casa del Médico del Perú SAC, Chiclayo – 2017. Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Hanco, E. (2018). Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017. Universidad César Vallejo, Perú.
- Dianderas, C. (2019). Comportamiento organizacional y rotación de personal docente en la Corporación Educativa Cruz Saco S.A.C. distrito Los Olivos, 2019. Universidad César Vallejo, Perú.
- Roque Lindsay, Rivero Javier, Montes Nivian (2017). Metodología para la transición a un modelo de Dirección Estratégica sustentada en procesos. Universidad del Bío-Bío, Chile.
- Ruiz Claudia, González Viviana y Alba Marisleidy (2018). El comportamiento organizacional y las Normas Internacionales de Información Financiera: experiencia en una pyme. Universidad Externado, Colombia.
- Gonzalez, C. (2020). Dirección Estratégica y la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyon - 2019. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- Cañarí, I. (2017). Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón De Jesús 6059. Lima – 2016. Universidad Autónoma del Perú.
- L. Draft, Richard (2006). La experiencia del liderazgo. Editorial Cengage México, DF.

- Aira, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7205042>
- Paredes, S. (2014). Libro memoria: Dirección de Calidad en Salud. Lima: Minsa.
- Lucrezi S, Milanese M, Palma M y Cerrano C (2018) Stirring the strategic direction of scuba diving marine Citizen Science: A survey of active and potential participants. PLoS ONE, 13 (8), 50-57. Recuperado de: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0202484>
- Kearney, C. (2019). Strategic planning for financing and growing biotechnology companies: Strategic planning for financing and growing biotechnology companies: Research and regulation. Journal of Commercial Biotechnology, 24(4) Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/strategic-planning-financing-growing/docview/2299482568/se-2?accountid=37408>
- Zavala-Mendoza, E., & Angélica, V. L. (2017). Dirección estratégica en la organización y gestión de servicios sociales: La transformación administrativa en el trabajo social. Voces Desde El Trabajo Social, 5(1), 69-98. Doi: <http://dx.doi.org/10.31919/voces.v5i1.80>
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración pública. Revista Enfoques, 16(29), 1-16. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/comportamiento-organizacional-análisis-partir-de/docview/2262083091/se-2?accountid=37408>
- Lozada, J. (2014). Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la,la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto.&text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la,la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto>
- Estelí, F. (2018). Metodología de la Investigación e Investigación Aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. Nicaragua.

- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.
- Palella, S. y Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición)*. Caracas: FEDUPEL.
- Munch y Ángeles. (2001). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Trillas.
- Río. (1997). *Metodología de la investigación social y técnicas de Recolección de datos*. Agua Clara: Alicante.
- Vargas Jiménez, I. (2012). *La Entrevista en la Investigación Cualitativa: Nuevas Tendencias y Retos. The Interview in the Qualitative Research: Trends and Challengers*.
- Bologna, E., Morales, M., González, M., Faas, E., Medrano, L., Romero, W., Reyna, C., & Urrutia, A. (2013). *Estadística para psicología y educación (3a ed.) (3a ed.)*. Editorial Brujas.
- Mohd Razali, N., & Bee Wah, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 13–14.
- Wilkinson, L., Task Force on Statistical Inference, American Psychological Association, & Science Directorate. (1999). Statistical methods in psychology journals: Guidelines and explanations. *American Psychologist*, 54 (8) (8), 594–604. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.54.8.594>
- Chen, P., & Popovich, P. (2002). *Correlation: Parametric and Nonparametric Measures*. Sage Publications.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis fo the Behavioral Sciences (2da ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.15713/ins.mmj.3>
- Castillo-Blanco, R. W., & Alegre, A. (2015). Importancia del tamaño del efecto en el análisis de datos de investigación en psicología. *Persona*, 137–148.
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results (Vol. 53, Issue 9)*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 9. *Matriz de Operacionalización de Variables*

Variable:		Dirección Estratégica		
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>La dirección estratégica es el conjunto de decisiones y actos usados para formular e implementar estrategias específicas que conseguirán que la organización se adapte a su entorno de forma competitivamente superior, para poder alcanzar las metas de la organización. (Draft 2006).</p>	<p>La dirección estratégica es un proceso que permite generar determinados objetivos y metas para su cumplimiento institucional, el mismo que fue medido mediante cuestionario.</p> <p>Según Mtro. Ovidio Taype Segama (2020) aplicó en su trabajo de investigación un cuestionario como instrumento.</p>	Diagnóstico estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis interno. • Análisis externo. • Identificación del FODA. • Evaluación del alcance de objetivos institucionales. 	Ordinal
		Análisis estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos. • Infraestructura. • Recursos humanos. 	
		Elección de la estrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Formulación de acciones a emprender. • Evaluación de estrategias. • Selección de alternativas. • Estrategias acorde a las necesidades del área. 	
		Implantación de la estrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Organización. • Coordinación. • Toma de decisiones. • Capacitación. 	

Variable:		Comportamiento Organizacional		
Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>El comportamiento organizacional es vital en las organizaciones para canalizar el entendimiento y control de las conductas laborales, enrumbándolas hacia la armonización de las relaciones y los esfuerzos para el logro de los objetivos organizacionales; bajo el amparo de las instituciones vigentes (Aira 2016).</p>	<p>El comportamiento organizacional se basa en la conducta laboral positiva para lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales, el mismo fue medido mediante cuestionario.</p> <p>Según Br. Erika Hanco Rimache (2017) aplicó en su trabajo de investigación un cuestionario como instrumento.</p>	Influencias ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Participantes externos. • Fuerzas. 	Ordinal
		Aptitudes individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud profesional. • Actitud personal. • Aptitud. 	
		Aptitudes grupales	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de grupos. • Dirección de grupos. • Aptitudes interpersonales. 	
		Procesos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de procesos organizativos. • Dirección de procesos organizativos. • Problemas organizativos. 	

Anexo 2: Matriz de consistencia lógica

Tabla 10. *Matriz de Consistencia Lógica*

Problema de Investigación	Pregunta de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Hipótesis General	Hipótesis Específicas
¿Qué relación existe entre la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021?	¿Qué relación existe entre la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021?	Determinar la relación entre la dirección estratégica con el comportamiento organizacional en la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021	Describir los niveles de la dirección estratégica en la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021	H ₁ : No existe relación entre la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021 H ₀ : Si existe relación entre la dirección estratégica y el comportamiento organizacional en la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021	El nivel de dirección estratégica es inadecuado en la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo - 2021
			Determinar los niveles de comportamiento organizacional de la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021		El nivel de comportamiento organizacional se encuentra en nivel medio de la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo - 2021
			Analizar las dimensiones de la dirección estratégica con el comportamiento organizacional de la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021		No existe relación entre las dimensiones de dirección estratégica con el comportamiento organizacional de la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo – 2021

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3: Cuestionario de Dirección Estratégica

CUESTIONARIO DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación sobre la dirección estratégica de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021.

Tenga en cuenta que:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO						
1	¿Se realizó un análisis interno para establecer las necesidades de la empresa?					
2	¿Se realizó un análisis de eventos que puedan afectar el desarrollo de las funciones de la empresa?					
3	¿Se ha identificado el análisis FODA de la empresa?					
4	¿Se evaluó si los objetivos programados de la empresa son realizables?					
5	¿Los objetivos de la empresa le inspiran a mejorar su desempeño?					
DIMENSIÓN 2: ANÁLISIS ESTRATÉGICO						
6	¿Se dispone de los recursos necesarios para alcanzar las metas de la empresa?					
7	¿Los recursos designados responden a las necesidades de la empresa?					
8	¿Los recursos se utilizan de forma eficiente?					
9	¿La infraestructura de la empresa cuenta con las condiciones necesarias para llevar a cabo las funciones y actividades?					
10	¿La infraestructura y los ambientes laborales le facilitan el desenvolvimiento de sus actividades?					
11	¿El recurso humano de la empresa es de alto nivel y experiencia?					

12	¿La cantidad del recurso humano cubre todas las necesidades y exigencias de la empresa?					
13	¿Los recursos humanos cumplen con el perfil profesional que requiere la empresa?					
DIMENSIÓN 3: ELECCIÓN DE LA ESTRATEGÍA						
14	¿Se han formulado acciones estratégicas para optimizar la gestión administrativa de la empresa?					
15	¿Se han evaluado estrategias que le den valor a las tareas de la empresa?					
16	¿Se han seleccionado alternativas viables como parte de las estrategias a implantar en la empresa?					
17	¿Se han formulado estrategias para alcanzar los objetivos de la empresa?					
18	¿Las estrategias diseñadas responden a las necesidades de la empresa?					
DIMENSIÓN 4: IMPLANTACIÓN DE LA ESTRATEGÍA						
19	¿Se logra cumplir con lo planificado?					
20	¿La planificación de actividades responde a las necesidades de la empresa?					
21	¿Se ha organizado la empresa para que responda a las estrategias utilizadas en la dirección?					
22	¿Se coordina con todo el personal las actividades a realizar?					
23	¿La toma de decisiones en la gestión se ajusta a las necesidades de la empresa?					
24	¿Se brinda capacitación al personal de manera frecuente?					
25	¿La capacitación es para todo el personal?					

ANEXO 4: Cuestionario de Comportamiento Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Buen día, estimado (a) señor (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Comportamiento Organizacional de la empresa “Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.” Trujillo – 2021, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el comportamiento organizacional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIAS AMBIENTALES						
1	¿Piensa usted que la empresa tiene que lidiar con el comportamiento de los trabajadores?					
2	¿Piensa usted que el trabajo de la empresa es influenciado por el desenvolvimiento de los trabajadores?					
3	¿Considera usted que los trabajadores son atendidos apropiadamente en la empresa?					
4	¿Considera usted que existen factores externos que afectan el trabajo de la empresa?					
5	¿Considera usted que los factores externos tienen incidencia en la calidad de atención de los trabajadores?					
6	¿Considera usted que las órdenes externas han mejorado el trabajo dentro de la empresa?					
DIMENSIÓN 2: APTITUDES INDIVIDUALES						
7	¿Considera usted que existe una actitud positiva de los trabajadores?					
8	¿Considera usted que los trabajadores son apto para cumplir las funciones encomendadas?					
9	¿Considera usted que los trabajadores muestran una buena actitud hacia el trabajo?					
10	¿Considera usted que la aptitud de los trabajadores tiene implicancia con la calidad de atención?					
11	¿Considera usted que existe una predisposición personal de cada trabajador hacia la calidad de atención?					

12	¿Considera usted que la empresa motiva a los trabajadores a cumplir con lograr una buena calidad de atención?					
DIMENSIÓN 3: APTITUDES GRUPALES						
13	¿Usted comprende a profundidad de los objetivos de los trabajadores dentro de la empresa?					
14	¿Usted considera que existe un adecuado trabajo en equipo dentro de la empresa?					
15	¿Considera usted que los trabajadores están bien direccionados a brindar una buena atención?					
16	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa se encuentran bien organizados?					
17	¿Considera usted que existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores de la empresa?					
18	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa posee habilidades interpersonales?					
DIMENSIÓN 4: PROCESOS ORGANIZACIONALES						
19	¿Considera usted que trabajadores comprenden fácilmente los procesos dentro de la empresa?					
20	¿Considera usted que los trabajadores hacen un correcto direccionamiento de los procesos dentro de la empresa?					
21	¿Considera usted que los trabajadores realizan un correcto manejo de los problemas dentro de la empresa?					
22	¿Considera usted que los trabajadores dan solución oportuna a los problemas dentro de la empresa?					
23	¿Considera usted que los trabajadores manejan oportunamente el plan de contingencia en la empresa?					
24	¿Considera usted que es eficaz la solución de los problemas en la empresa?					

ANEXO 5: Validez del cuestionario Dirección Estratégica

Tabla 11. Validez del cuestionario Dirección Estratégica

N°	Nombres del experto	Porcentaje
01	Dra. Narváez Aranibar Teresa	Aplicable
02	Dr. Prado López Hugo	Aplicable
03	Dr. Méndez Vergaray Juan	Aplicable

Fuente: Extraído de Taype (2020) Dirección estratégica, procesos de contrataciones en la eficiencia del departamento de logística del Congreso de la República 2019.

ANEXO 6: Validez del cuestionario Comportamiento Organizacional

Tabla 12. Validez del cuestionario Comportamiento Organizacional

N°	Nombres del experto	Porcentaje
01	Dr. Aybar Huamaní Justiniano	Aplicable
02	Dr. Ochoa Tataje Freddy	Aplicable
03	Mgtr. Gamarra Canorio Jesús	Aplicable

Fuente: Extraído de Hanco (2018) Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017.

ANEXO 7: Confiabilidad del instrumento Dirección Estratégica

Tabla 13. *Confiabilidad del instrumento Dirección Estratégica*

Estadístico de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,846	25

Fuente: Extraído de Taype (2020) Dirección estratégica, procesos de contrataciones en la eficiencia del departamento de logística del Congreso de la República 2019.

ANEXO 8: Confiabilidad del instrumento Comportamiento Organizacional

Tabla 14. *Confiabilidad del instrumento Comportamiento Organizacional*

Estadístico de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,980	24

Fuente: Extraído de Hanco (2018) Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Dirección estratégica, procesos de contrataciones en la eficiencia del departamento
de logística del Congreso de la República 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mtro. OVIDIO TAYPE SEGAMA

ORCID ID 0000-0002-6041-2096

ASESOR:

Dr. HUGO RICARDO PRADO LOPEZ

ORCID ID 0000-0003-4010-3517

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA - PERÚ

2020

ANEXO 10: Carátula de tesis para cuestionario Comportamiento Organizacional



**Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III
– Lima Este 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Erika Hanco Rimache

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de los servicios asistenciales

PERÚ – 2018

ANEXO 11: Cuestionario original de Dirección Estratégica

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

N	Pregunta	1	2	3	4	5
1	¿Se realizó un análisis interno para establecer las necesidades del área?					
2	¿Se realizó un análisis de eventos que puedan afectar el desarrollo de las funciones del área?					
3	¿Se ha identificado el análisis FODA del área?					
4	¿Se evaluó si los objetivos programados de la institución son realizables?					
5	¿Los objetivos de la institución le inspiran a mejorar su desempeño?					
6	¿Se dispone de los recursos necesarios para alcanzar las metas del área?					
7	¿Los recursos designados responden a las necesidades del área?					
8	¿Los recursos se utilizan de forma eficiente?					
9	¿La infraestructura del área cuenta con las condiciones necesarias para llevar a cabo las funciones y actividades?					
10	¿La infraestructura y los ambientes laborales le facilitan el desenvolvimiento de sus actividades?					
11	¿El recurso humano del área es de alto nivel y experiencia?					
12	¿La cantidad del recurso humano cubre todas las necesidades y exigencias de la institución?					
13	¿Los recursos humanos cumplen con el perfil profesional que requiere el área?					
14	¿Se han formulado acciones estratégicas para optimizar la gestión administrativa del área?					
15	¿Se han evaluado estrategias que le den valor a las tareas del área?					
16	¿Se han seleccionado alternativas viables como parte de las estrategias a implantar en el área?					
17	¿Se han formulado estrategias para alcanzar los objetivos institucionales?					
18	¿Las estrategias diseñadas responden a las necesidades del área?					
19	¿Se logra cumplir con lo planificado?					
20	¿La planificación de actividades responde a las necesidades de la institución?					
21	¿Se ha organizado el área para que responda a las estrategias utilizadas en la dirección?					
22	¿Se coordina con todo el personal las actividades a realizar?					
23	¿La toma de decisiones en la gestión se ajusta a las necesidades del área?					
24	¿Se brinda capacitación al personal de manera frecuente?					
25	¿La capacitación es para todo el personal?					

ANEXO 12: Cuestionario original de Comportamiento Organizacional

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
MD	Muy de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
PD	Parcialmente de acuerdo	3
ED	En desacuerdo	2
CD	En completo desacuerdo	1

VARIABLE 1: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL									
PREGUNTAS					1	2	3	4	5
1	¿Piensa usted que el personal de salud tiene que lidiar con el comportamiento de los participantes externos?								
2	¿Piensa usted que el trabajo del personal de salud es influenciado por el desenvolvimiento de los participantes externos?								
3	¿Considera usted que los participantes externos son atendidos apropiadamente en su institución?								
4	¿Considera usted que existen factores externos que afectan el trabajo de la organización?								
5	¿Considera usted que los factores externos tienen incidencia en la calidad de atención de salud?								
6	¿Considera usted que las órdenes externas han mejorado el trabajo dentro de su institución?								
7	¿Considera usted que existe una actitud positiva del profesional de salud?								
8	¿Considera usted que el personal de salud es apto para cumplir las funciones encomendadas?								
9	¿Considera usted que el personal de salud muestra una buena actitud hacia el trabajo?								
10	¿Considera usted que la aptitud del personal tiene implicancia con la calidad de atención de salud?								
11	¿Considera usted que existe una predisposición personal de cada profesional hacia la calidad de atención de salud?								
12	¿Considera usted que la institución motiva a los profesionales a cumplir con lograr una buena calidad de atención de salud?								
13	¿Usted comprende a profundidad de los objetivos del grupo dentro de su institución?								
14	¿Usted considera que existe un adecuado trabajo en equipo dentro de su institución?								
15	¿Considera usted que su grupo de trabajo está bien direccionado a brindar una buena atención de salud?								
16	¿Considera usted que el personal de salud de su institución se encuentran bien organizados?								
17	¿Considera usted que existe una buena relación interpersonal entre su grupo de trabajo?								
18	¿Considera usted que el personal de salud de su institución posee habilidades interpersonales								
19	¿Considera usted que el personal de salud comprende fácilmente los procesos dentro de la organización?								
20	¿Considera usted que el personal de salud hace un correcto direccionamiento de los procesos dentro de una organización?								
21	¿Considera usted que el personal de salud realiza un correcto manejo de los problemas dentro de su organización?								
22	¿Considera usted que el personal de salud da solución oportuna de los problemas dentro de su organización?								
23	¿Considera usted que el personal de salud maneja oportunamente el plan de contingencia en su organización?								
24	¿Considera usted que es eficaz la solución de los problemas en su organización?								

ANEXO 13: Carta de Autorización

Trujillo, 14 de septiembre de 2021

DRA:

Jaela Peña Romero

Decana de la Facultad De Ciencias Empresariales


Universidad César Vallejo – Filial - Trujillo

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia debo de manifestarle que la empresa "Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." autoriza a los estudiantes Gutierrez Pérez Edú Sebastián y Rodríguez Uriol Luis Enrique a realizar el proyecto de investigación denominado: "Dirección Estratégica y el Comportamiento Organizacional de la empresa Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L." Trujillo - 2021", lo cual informo para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, le reitero las muestras de consideración y estima personal.

INVERSIONES PERLA DEL HUALLAGA E.I.R.L.


Orlando H. Merino Ávila
GERENTE

Merino Ávila Orlando

Gerente de la empresa Inversiones Perla del Huallaga E.I.R.L.

ANEXO 15: Prueba de Normalidad

H₀: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H₁: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Tabla 15. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Dirección Estratégica	0.108	55	0.164	0.970	55	0.180
Comportamiento Organizacional	0.074	55	,200*	0.984	55	0.692

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La muestra es mayor a 55 personas, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Al presentar una distribución normal se utilizará un estadístico de correlación Pearson. Del resultado se afirma que debido a que ($p=0.180$), es mayor que 0,05 se rechaza la H₁ y se acepta la H₀.