



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el
desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Yarleque Morante, Francisco Javier (ORCID: 0000-0001-9091-5279)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por su infinita bondad.

A mis padres, José y María Teresa,

A mis hijos Gina Gabriela y Omar Antonio

Agradecimiento

A cada uno de los docentes de la
Maestría, por su compromiso y servicio.

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.-METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
4.1.- Resultados descriptivos.....	18
4.2. Resultados inferenciales	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	35
Matriz de Operacionalización de Variables	
Matriz de Consistencia	
Instrumento 01	
Instrumento 02	
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral	
Resumen de Procesamiento de Datos	
Gráficos	

Índice de Tablas

Tabla 1	Juicio de expertos	15
Tabla 2	Estadística de fiabilidad	16
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad	16
Tabla 4	Tabla de frecuencias con datos agrupados	18
Tabla 5	Tabla cruzada de nivel de gestión estratégica y nivel de clima laboral	19
Tabla 6	Tabla cruzada de nivel de clima laboral y nivel de liderazgo estratégico e innovación estratégica	19
Tabla 7	Tabla cruzada de nivel de gestión estratégica y nivel de comportamiento organizacional y productividad	20
Tabla 8	Prueba de normalidad	21
Tabla 9	Coefficiente de correlación entre la variable gestión estratégica y la variable clima laboral	22
Tabla 10	Correlación entre la dimensión liderazgo estratégico y la variable clima laboral	22
Tabla 11	Correlación entre la dimensión innovación estratégica y la variable clima laboral	23
Tabla 12	Correlación entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable gestión estratégica	24
Tabla 13	Correlación entre la dimensión productividad y la variable gestión estratégica	24

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de relación entre gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. El diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra censal la conformaron 31 trabajadores de la empresa. Se utilizó como instrumentos 2 cuestionarios con 25 ítems cada uno, validados a través de juicio de expertos y su fiabilidad con Alfa de Cronbach arrojó 0.877 para la variable gestión estratégica y 0.931 para la variable clima laboral con una prueba piloto. Se obtuvo que los datos no siguen una distribución normal, por ello se recurrió a la prueba no paramétrica, como el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados obtenidos de acuerdo con el objetivo general planteado, a nivel descriptivo de la variable gestión estratégica indican que 32.3% se ubican en un nivel alto y el 67.7% en un nivel medio. Así mismo para la variable clima laboral los resultados indican que 77.42% está en un nivel alto y un 22.58% en el nivel medio. Evidenciando que gestión estratégica se relaciona significativamente con el clima laboral, a través de una relación positiva moderada.

Palabras clave: Gestión estratégica, clima laboral, liderazgo, innovación.

Abstract

The objective of the study was to determine the level of relationship between strategic management and work environment in an association for business development, district of Andahuaylas-Apurimac, 2021, with an applied quantitative approach. The design was non-experimental and cross-sectional. The census sample consisted of 31 workers of the company. Two questionnaires with 25 items each were used as instruments, validated through expert judgment and their reliability with Cronbach's alpha yielded 0.877 for the strategic management variable and 0.931 for the work environment variable with a pilot test. It was found that the data do not follow a normal distribution, so a non-parametric test was used, such as Spearman's Rho correlation coefficient. The results obtained in accordance with the general objective, at the descriptive level of the strategic management variable indicate that 32.3% are located at a high level and 67.7% at a medium level. Likewise, for the work climate variable, the results indicate that 77.42% are at a high level and 22.58% at a medium level. This shows that strategic management is significantly related to the work environment, with a moderate positive relationship.

Keywords: Strategic management, work climate, leadership, innovation.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, las empresas se orientan a ser más competitivas, por lo que es imprescindible contar con recursos humanos altamente preparados y productivos, todo ello sustentado en un buen clima laboral en la organización. Ramos y Tejera (2017), resaltan que el clima laboral está directamente relacionado con el clima global, pero no con la cultura global. Cuando Porter en el año 2011, implementa su teoría del valor en las empresas a nivel global, se le da relevancia a la gestión estratégica, es decir que las empresas no solamente deben buscar el lucro, sino también se debe garantizar el bienestar del entorno en la cual trabajan, para ello deben implementar modelos gerenciales sustentados en la gestión estratégica para lograr competitividad. (Vaca y Ortega, 2018) .Las empresas en el mundo implementan el modelo y se crea una corriente que siempre busca la competitividad. A nivel de Latinoamérica la corriente de competitividad se apodera de las principales empresas, aunque siempre limitadas por la economía o modelo económico implementado en cada uno de los países de esta parte del continente, incluido el Perú.

Conviene mencionar; que la gestión estratégica tiene su sustento en las características intrínsecas que tiene todo el personal, la forma como se enfrenta los problemas, dando soluciones antes que genere más problemas.

Considerando que el propósito de la estrategia es entregar a la organización las ventajas competitivas y estas; entendidas como una característica que es sostenible y como son distintas, es percibida y valorada por los clientes. Es sabido que la línea de los cambios estratégicos sigue a los cambios generados en el mercado y a su vez los cambios de la estructura y procesos dentro de la organización siguen a los cambios de estrategia. Por lo tanto, una empresa que quiere ser rentable siempre deberá ajustar su estrategia al entorno, además de adecuar su estructura a su estrategia, aunque ello es discutible ya que el principal recurso de la empresa es el humano, y este recurso, si no está identificado con el proceso, la empresa no tendrá futuro.

Asimismo, la afectación de las relaciones de los trabajadores dentro de la empresa; en que se ha transformado el clima laboral, cómo se van a reinventar para lograr las metas trazadas, cómo van a lograr la cohesión interna para poder contribuir al grupo.

Dimensiones como comportamiento organizacional y la productividad, resaltan en todo equipo de trabajo, ya que con ellos en su máxima expresión se generan importantes logros en beneficio del equipo y en consecuencia en la organización.

El problema por el que atraviesa la asociación de desarrollo empresarial en el distrito de Andahuaylas-Apurímac, materia de estudio, se entiende que al ser una empresa que es valorada por sus indicadores de liquidez, rentabilidad y solvencia, necesita asegurar su permanencia en el mercado, y por tanto necesita del concurso de todo el personal, para lograr sus objetivos de corto y mediano plazo.

Los trabajadores están preparados para afrontar la rigidez del sistema y hagan suyo el objetivo, nos preguntamos; y es allí donde la gestión estratégica ocupa un puesto para llevar adelante las estrategias adecuadas para la buena marcha de esta y asegurar un buen clima laboral que contribuya a la empresa a conseguir los indicadores adecuados.

Ante esta realidad problemática es indispensable investigar la relación entre la variable gestión estratégica y la variable clima laboral, por lo que se formula y se plantea un problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021? y los problemas específicos como sigue:

¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo estratégico y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021?;

¿Cuál es el nivel de relación entre innovación estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021?;

¿Cuál es el nivel de relación entre gestión estratégica y comportamiento organizacional en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre gestión estratégica y productividad en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021?

La investigación tiene su justificación práctica por la importancia de la información resultante del estudio de las variables; la misma que servirá como

insumo para una mejor toma de decisiones de parte de los que gestionan a la asociación para el desarrollo empresarial y podrá ser replicada en otras empresas que se desempeñan en el rubro financiero. Además, se justifica en forma teórica al utilizar como insumo los resultados de otras investigaciones relacionadas con las variables de estudio, en donde el desempeño del personal es importante. También se justifica en forma metodológica ya que partimos de que, en todos los estudios realizados sobre las variables detalladas en el estudio, se habla poco sobre innovación estratégica, pieza fundamental en los tiempos modernos para adelantarse al cambio y para ello se debe tener en cuenta que los miembros de la organización participen; este personal deber estar comprometido e involucrado con los objetivos de la empresa. Para ello se aplicarán cuestionarios para medir las variables, gestión estratégica y el clima laboral, instrumentos cuyo contenido serán validados.

Determinar el nivel de relación entre gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021, será el objetivo general del presente estudio contando además con los siguientes objetivos específicos:

Determinar el nivel de relación entre liderazgo estratégico y el clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021;

Determinar el nivel de relación entre innovación estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021;

Determinar el nivel de relación entre gestión estratégica y comportamiento organizacional en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021;

Determinar el nivel de relación entre gestión estratégica y la productividad en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

Al mismo tiempo, la hipótesis general se plantea de la siguiente manera: Existe una relación significativa entre gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021 y como hipótesis específicas:

Existe una relación significativa entre liderazgo estratégico y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021;

Existe una relación significativa entre innovación estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021;

Existe una relación significativa entre gestión estratégica y comportamiento organizacional en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021;

Existe una relación significativa entre gestión estratégica y productividad en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional encontramos estudios relacionados tales como: Llerena (2020) quien planteo determinar de qué manera la gestión estratégica incide en la productividad. Una investigación de tipo cualitativa, utilizando una muestra de 10 empresas del sector textil, aplicando un cuestionario, que estaba compuesto por 16 preguntas de acuerdo con la escala de Likert. A nivel de instrumento su resultado presento un nivel de 0.914, utilizando la prueba Chi cuadrado y, por lo tanto; la viabilidad de su aplicación en las variables de estudio.

Por otro lado, Barreno (2020) planteo como objetivo analizar como la comunicación influye en el clima laboral. Aplicó una metodología de tipo exploratorio, descriptivo, evaluativo, proyectivo y transversal, utilizando la encuesta con un cuestionario tipo estructurado que aplicó a una población de 279 trabajadores del sector bancario. El procesamiento de la información, interpretando con el Rho de Spearman que la variable, clima laboral no adecuado influye de manera negativa en las funciones de los trabajadores por tanto afecta la eficiencia y productividad.

En la misma línea, respecto al clima laboral Cedeño (2018) cuya finalidad era diagnosticar el clima laboral para determinar la competencia de la empresa, diseñaron la entrevista y la encuesta que fueron aplicados a 31 trabajadores mediante tres fases operativas; implementó el método Delphi con la finalidad de encontrar el coeficiente de competencia y pasar a la selección e identificación de las variables que tienen relevancia en la medición del clima laboral. Concluyendo que el clima laboral tiene un nivel de cumplimiento regular.

Ramos y Tejera (2017) en su estudio sobre el clima laboral y su fuerza influyente en el clima de las organizaciones, relaciono la misma con la cultura organizacional, para lo cual aplico una herramienta que se validó durante el proceso de investigación, media las diferentes percepciones que tienen los trabajadores sobre el clima laboral. La muestra de estudio estuvo integrada por 832 trabajadores públicos y privados. Concluyó que el clima laboral es lo que perciben los trabajadores de su entorno laboral y por lo tanto muestra una dispersión muy acentuada. Además, concluye que el clima es diferente a la cultura y difiere sobre

todo en la fuerza individual que pone cada trabajador a la percepción que tiene del clima laboral.

López-Lemus et al. (2020) investigaron el grado de influencia entre las prácticas de gestión y emprendimiento en la innovación, el emprendimiento y el rendimiento de las empresas de los jóvenes emprendedores objetos de estudio. Utilizaron un diseño cuantitativo y también explicativo, de observación y transversal; aplicada a una muestra de 304 emprendedores. Obtuvieron como resultado a través del análisis de la información resultante mediante Stata-v12, que hay influencia positiva y significativa entre las mismas.

A nivel nacional, tenemos investigaciones que generaron conocimiento respecto a las variables a estudiar, entre ellos tenemos a: Torres (2019) en donde la relación entre el clima laboral y liderazgo transformacional, en determinadas gerencias, era el objetivo, por lo cual uso la metodología descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y con enfoque mixto. Utilizaron como instrumentos, una encuesta de modelo GPTW para el clima laboral y un cuestionario multifactorial de liderazgo transformacional MLQ 5X 4s de Bass y B. Avolio; orientados a determinar el objetivo propuesto en la investigación trabajada sobre la muestra de 300 trabajadores. Precisa que entre las variables hay correlaciones significativas y positivas.

Por otra parte, Rodríguez (2018) en su estudio, propuso como objetivo, si hay relación entre la gestión estratégica y productividad. La metodología utilizada es no experimental-transversal, con un diseño descriptivo correlacional; aplico a la muestra de 52 trabajadores administrativos una encuesta y obtuvo como resultado a través del análisis de Rho de Pearson de 0.940 con una significancia de $p=0.000$ menor que 0.05; rechazando la hipótesis de trabajo, y concluyendo que entre las variables, gestión estratégica y productividad existe una relación significativa.

Salas (2017) con su trabajo, el mismo era determinar la relación de clima organizacional y la satisfacción laboral; utilizando un enfoque cuantitativo, nivel básico, acorde con el diseño no experimental, transversal y correlacional. Los instrumentos se dirigieron a una muestra de 200 profesionales. Se tuvo como resultados la relación con significancia de clima organizacional y la satisfacción laboral resumidos en la institución San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$) y en la institución María Auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$). Antes los instrumentos

aplicados, también fueron analizados para verificar su confiabilidad utilizando Cronbach, mostrando coeficientes de 0,894 en el instrumento de clima organizacional, así como 0,822 para el instrumento de satisfacción laboral.

Macassi (2016) con el objetivo de determinar la relación entre sus variables, fue de tipo básica, con diseño descriptivo- correlacional, para la población de 542 con una muestra de 147 empleados nombrados de las distintas áreas del Ministerio. Fueron elegidos de manera no probabilística, es decir de manera intencional. Los resultados de la investigación a través de los instrumentos aplicados, previamente validados con 0.985 (gestión estratégica) y 0.980 (clima organizacional), concluyen con la existencia de relación positiva y significativa de 0,695.

En la misma línea, también, Velasquez (2017) con el estudio, gestión estratégica y su relación con el comercio ambulatorio. Utilizó una metodología sustantiva de diseño no experimental, transversal y correlacional, trabajando con una muestra de 147 empleados. Recogió información a través de un instrumento como el cuestionario, con una escala tipo Likert. Para la prueba de hipótesis utilizó Spearman. Con ello se determinó que la correlación estaba en un 95% de confianza y un 5% de significancia entre las variables y concluyó que hay relación directa y significativa.

En lo referente a la variable Gestión Estratégica, podemos mencionar lo siguiente: respecto a su origen Drucker et al, (2010), describe a la gestión como la innovación con más relevancia del siglo XX. Sin embargo, se empezó a generar este concepto desde que se concibe a la empresa como una organización de personas y por lo tanto en la empresa se deben gestionar personas estratégicamente. Para ello las personas que gestionan personas deben poseer competencias de liderazgo e innovación.

Desde el punto de vista etimológico y epistemológico siempre ha existido una relación muy cercana de la gestión y la administración y lo aclara Hernández(2011), citado por Lara (2017) el mismo que une los dos constructos como ciencias administrativas o ciencias de la gestión.

Existen muchas definiciones entre las cuales tomaremos como referente a nuestra variable las siguientes:

La gestión estratégica organizacional, mediante la cual se analiza y se da valor a la situación actual de la empresa, porque en base a ello la gerencia formula

y evalúa variantes estratégicas teniendo en cuenta la optimización de recursos con los que cuenta la unidad productiva. Brume (2017) citado por Sinchiguano (2019)

Maldonado, (2018) citando a Betancourt (2007) quien define a la gestión estratégica como todo arte, así como toda ciencia que implica anticipación y también gerenciar en forma participativa el cambio e innovación y crear en forma permanente diferentes estrategias para garantizar la continuidad de la organización. La gestión estratégica no sólo es de percepción mecanicista sino también es dinámica, es integral lo aclaran (Fuertes et al., 2020).

Para ello se requiere contar con la capacidad del líder, para lograr anticiparse y visionar, otorgando poder a las demás personas y conseguir un cambio estratégico cuando se lo proponga la empresa, a ello le llamamos liderazgo estratégico. López define al liderazgo estratégico como aquellas capacidades de adaptarse a los cambios, estimulan, motivan, reúne capacidades de visionar y anticiparse mediante las estrategias para lograr los objetivos propuestos. Fierro y Martínez (2015) citando a Wu y Lin (2011) La innovación estratégica es un constructo de la administración que involucra a los procesos, a los productos y a la estructura de la organización, añadiendo valor y por tanto mejora los indicadores de la gestión.

Ferney et al. (2020) considera que la innovación estratégica es un vehículo que genera valor y ventaja competitiva y por ello es importante en las organizaciones. Resumiendo, se considera a la gestión como una acción de hacer cosas, es holística, es global; Porter (2011) menciona que la esencia de la gestión es la estrategia. Las organizaciones también evolucionan, por lo tanto, la estrategia hace lo mismo. Y estrategia como pasar de una situación actual a una futura mejor; la definición de gestión estratégica, como la acción de las personas que lideran organizaciones para crear valor en los integrantes de esta; pasando constantemente a situaciones futuras mejores que involucren grandes dosis de innovación. Asimismo, Weinberger (2009) considera a la estrategia como el conjunto de acciones que son diseñados aprovechando en que la empresa es buena y así lograr ventajas competitivas ante la competencia. La estrategia por ello es integradora, si genera valor para la empresa, quien gestiona la estrategia es la persona y dicha estrategia debe satisfacer necesidades. También a tener en cuenta que las estrategias se formulan y se implementan en forma deliberada como lo

apuntan(Bryson y Bert 2020) También debe entenderse, que gestión estratégica, es una técnica, que permite planificar el futuro de la empresa, y por ello la gestión es participativa a todos los integrantes de la organización, así lo manifiesta (Prieto ,2011).

Sustentamos el estudio de la variable, gestión estratégica en base a la teoría de López Lemus et al. (2019), quienes mencionan que el liderazgo estratégico se define como aquella capacidad de visionar y lograr anticiparse en los lineamientos que implican acción mediante la estrategia, con la finalidad de obtener los objetivos planeados y adecuados; y también el líder se debe adaptar a los diferentes escenarios y muestra flexibilidad ante las diversas situaciones que se le presenten, e incentiva, estimula, motiva a sus subordinados. Y en el mismo sentido con la teoría de innovación estratégica sustentada por Fierro y Martínez (2015) que menciona que la innovación es un proceso con dinamismo y también global, que tiene la capacidad para influenciar procesos que implique cambio y suma al logro de excelentes desempeños, bajo este supuesto se considera a la innovación estratégica como un proceso de mucha importancia ya que diferencia a las organizaciones y en si misma es un generador de valor y de ventaja competitiva. También lo ratifican, (Marín-Idárraga y Cuartas-Marín, 2019) quienes concluyen que la innovación en alta competitividad le asigna a las empresas el empuje necesario para incrementar su desempeño.

Respecto a la variable de estudio, clima laboral sus orígenes datan desde los estudios de Elton Mayo (1924) mediante la experiencia de Hawthorne, pasando por Goleman (2000), quienes afirman que las relaciones humanas dentro de la organización están en función del liderazgo que se implementa en las mismas, por ello al tratarse del recurso humano también se debe gestionar las relaciones humanas y como, el que lidera la gestión, debe conducir y hacer suyo las aspiraciones de todos los trabajadores. Goleman mediante su trabajo procede al análisis de las características que debe tener el líder y cómo influye en el clima laboral.

Pulido (2019) citando a Brunet (1987) quien concluye que el clima organizacional, se puede entender a partir de tres enfoques epistemológicos.

El primero es el enfoque gestáltico, a través de la integración del pensamiento, las personas perciben el mundo a partir de la integración de las

percepciones de las partes. La naturaleza interconectada de los elementos dentro de un sistema. Para (Kern et al., 2020) en este enfoque la acción de una parte del sistema interactúa con las otras partes y están en continua interacción.

El segundo enfoque es el funcionalista; en la cual el individuo se comporta y piensa en base al ambiente que lo rodea. Se demuestra empíricamente que hay diversidad de percepciones del clima en la persona según (Margiadi y Wibowo, 2020)

Y por último el tercer enfoque es el sistémico, en la cual el individuo influye en el ambiente y este influye en el individuo, es decir se construye las percepciones en base al conocimiento generado en doble sentido. Complementa (Kim y Chung, 2017) cuando recalcan que la diversidad que caracteriza a las personas determinan su actitud y comportamiento hacia los objetivos específicos.

Araujo et. al (2011) citado por Olaz (2013) indica que a través de una evaluación psicométrica de un instrumento de clima organizacional se puede obtener valiosa información para poner en marcha la estrategia empresarial. En esa misma línea; los estilos gerenciales, el reconocimiento, la innovación son las variables importantes del análisis.

Entendemos de acuerdo con los autores citados, que clima laboral tiene la misma definición que el constructo clima organizacional, ya que ambos se sitúan dentro de la empresa, es decir cómo es el individuo dentro de la empresa que incluye a su cultura, así como es la percepción de esta.

Asimismo, al relacionar el clima laboral con diversas categorías, tenemos que se relaciona con el liderazgo a través de los estudios de Likert (1967), quién propone la teoría del diagnóstico de la organización sustentada en cuatro tipos de clima, los mismos que hacen mención del liderazgo autoritario-explotador, paternalista, consultivo y participativo. Podemos concluir que funcionalmente que el clima laboral es una variable dependiente de las otras variables con las cuales interactúa, entre ellas el liderazgo.

En cuanto a definición de clima laboral, encontramos a Katz y Khan,1995;French (1998),citados por Pulido (2019) quien define al clima organizacional como el constructo hipotético para entender la percepción del trabajador a los fenómenos que ocurren en su empresa.

Chiavenato(2009), manifiesta que clima laboral es la percepción que tiene los trabajadores de que su empresa es un excelente lugar para trabajar, además donde se sientan orgullosas y reciban bienestar físico y psicológico. Asimismo, percibir sentirse valiosos e importantes, y que su trabajo aporta valor a la organización.

Robbins (1991) citado por Maldonado(2018) afirma que el clima laboral tiene que ver con las personas que conforman la organización. Bordas (2016) define clima laboral; es la forma como los integrantes de la empresa describen su entorno o ambiente laboral, partiendo de dimensiones interrelacionadas de la persona, del grupo de trabajo y de la empresa.

El clima está compuesto según Brunet (2018) por tres variables, las del entorno al trabajador;(tamaño de la empresa, su administración,etc), las variables personales como sus actitudes, aptitudes y las variables resultantes entre las que destacan la satisfacción del trabajador y su productividad. Para Robbins y Judge, (2013) estudia lo que realizan las personas dentro de la organización y como dicho comportamiento influye en el desempeño global.

Así mismo lo manifiesta, Salazar et al. (2009) que el comportamiento de un trabajador no resulta de lo que la organización es en sí misma, sino que depende de la percepción que tiene el trabajador en cada interacción y experiencia con ella; la empresa. Marvel et al.(2014),La productividad tiende a mejorar cuando mejoran las relaciones humanas, y esto implica participación de los trabajadores en la organización ya sea tomando decisiones y solucionando problemas.

Desde nuestra investigación consideramos que el clima laboral, es lo que percibe el trabajador del lugar de trabajo sustentado en su visión de ideal que garantiza la satisfacción de necesidades y como ha interiorizado dicho concepto. Si su ideal de ambiente de trabajo coincide con lo interiorizado, percibirá un buen clima, si ocurre lo contrario, no genera compromiso, productividad e innovación, por lo que nos adherimos a la teoría de Brunet (1987) citado por Pulido (2019),respecto a que se debe entender al clima organizacional a partir de los enfoques epistemológicos como son el gestáltico, el funcionalista y el sistémico.

III.-MÉTODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, sustentado en lo que afirma Hernández et al. (2018) que este enfoque hace uso de la recogida de información y con ello probar las hipótesis en base a un análisis numérico y estadístico, con lo que se pretende probar las teorías planteadas. También lo planteaba Valderrama (2017) quien considera al enfoque cuantitativo, el que utiliza la estadística con la finalidad de contrastar las hipótesis formuladas. Del mismo modo será de tipo aplicada, justamente Valderrama, (2017) menciona que este tipo de investigación, es el de resolver problemas de naturaleza práctica y por tanto, es menester que se apliquen los resultados obtenidos en las investigaciones teóricas. Al pretender conocer la relación significativa que hay entre la variable gestión estratégica y la variable clima laboral, el alcance de la investigación será correlacional, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se miden las variables en forma individual y después se establece su valor cuantitativo para su análisis respectivo y se logra determinar su relación en base a conocer el comportamiento de una en relación con la otra variable. Asimismo, fundamentada en los aportes del marco teórico se va a determinar el alcance que es de nivel descriptiva es decir “orientada a medir y describir características de los hechos”. Valderrama (2017).

El diseño de la presente investigación será no experimental, tal como lo define, Castañeda y Valencia (2020) ,el investigador no manipula las variables. También será de corte transversal, es decir; de acuerdo con Müggenburg y Pérez (2007), quien nos menciona que los estudios de corte transversal, son los que obtienen información en un determinado momento, le llama tiempo único. Es la fotografía de algo que ocurre en determinado momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Estratégica (Variable cualitativa)

Prieto,(2009; citado por Carrera 2019). La gestión estratégica es una herramienta gerencial, mediante la cual la empresa se posiciona mejor en el tiempo. Se considera como un proceso en la cual participan la dirección de la empresa para elegir y dirigir en base al objetivo del bien común.

Dimensión 01. Liderazgo estratégico.

Chiavenato y Sapiro (2017) relacionan al liderazgo estratégico con la capacidad de anticipar, visualizar, delegar y con ello crear el cambio estratégico. Se debe desarrollar a las personas y fortalecer la cultura organizacional.

Los líderes tienen y deben acostumbrarse a vivir con los cambios en forma continua.

Dimensión 02: Innovación estratégica

La innovación debería estar en el centro de las estrategias en la organización. La innovación estratégica es la que busca las necesidades del mercado interno y externo y busca satisfacerlas lo recalca Chiavenato y Sapiro (2017).

Variable 2: Clima laboral (Variable cualitativa)

Chiavenato (2012) menciona que es la percepción que tiene el trabajador de su empresa y asimismo la opinión que tiene de ella, visualizada en factores de confianza, comportamiento, satisfacción laboral, productividad, motivación.

Dimensión 03: comportamiento organizacional

Para Chiavennato (2009) es la interacción e influencia dinámica y cambiante que se da entre las personas y las organizaciones. Corresponde al factor humano de la administración. En dicha interacción entre las personas y las organizaciones producen resultados, que se dan a nivel personal, de equipos, de la organización en sí misma y factores externos.

Dimensión 04: Productividad

Una empresa es productiva cuando es eficaz y eficiente, es decir los resultados son mayores a un costo menor y adecuado.

Para Chamorro (2005) la productividad es una medida globalizada, por medio de la cual las empresas logran satisfacer objetivos personales y organizacionales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Vara (2008) considera que población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen algo en común, además se ubican en el espacio o territorio y sufren variaciones en el tiempo.

La población está constituida por los trabajadores de las áreas: administrativa, créditos y cobranzas y de servicios que trabajan en las diferentes agencias de la asociación para el desarrollo empresarial, en el año 2021; estas agencias están ubicadas en las localidades de Andahuaylas, Abancay, Huancarama, Huancaray, así como la ubicada en Uripa.

La muestra será igual a la población de objeto de estudio, por lo tanto, una muestra censal que está compuesta por 31 personas, es decir por todos los trabajadores de las diferentes áreas y diferentes agencias de la asociación para el desarrollo empresarial, Andahuaylas-2021.

3.4.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Será a través de la encuesta que la define Valderrama y León (2009) como una técnica cuantitativa, así mismo Arias (2012) como la técnica usada para obtener información acerca de una muestra o relacionado con información de temas singulares y Bernal (2016) resalta la importancia que tiene la encuesta en la recogida de información en una investigación cuantitativa.

Fue utilizado como instrumento para recolectar datos, el cuestionario, según Bernal (2016) menciona que son preguntas previamente diseñadas y tienen como fin conseguir información y conseguir los objetivos de la investigación. Asimismo Valderrama (2017) se refiere al cuestionario como el instrumento que por su estructura formal es ordenado.

La validez según Vara (2008) “es el grado con el mide realmente la variable”,p.273; también lo manifiesta Bernal (2016) ,con los resultados se puede inferir conclusiones, los expertos a través de su juicio confirmaron la validez.

Tabla 1*Juicio de Expertos*

Apellidos y Nombres de los Expertos	Grado Académico/Especialidad	Opinión acerca de los Instrumentos
Guevara Malpica, Carlos	Master in Business Administration	Aplicable
Ortiz Guillen, Mirtha Patricia	Maestro en Administración de Negocios. M.B.A	Aplicable
Machaca Mamani, Julio César	Doctor en Administración CPC/Maestro en	Aplicable
Quiroz Pariona, Richard	Gestión Pública y Gobernabilidad	Aplicable

Para la validez del constructo, de acuerdo con Bernal (2016) la confiabilidad de los instrumentos, se sustenta al medir fenómenos varias veces y se obtiene resultados iguales o parecidos, utilizando para ello el Alfa de Cronbach. Si se quiere determinar la homogeneidad de las preguntas, es necesario utilizar el método una vez para determinar su confiabilidad. Valderrama (2017). Según, Castañeda y Valencia (2020) hay que establecer específicamente la relación entre los constructos fundamentados en el marco teórico.

Según Mateo (2012) citado por Duque (2019), correlaciones que se encuentran entre el intervalo 0,8 y 1 son consideradas muy altas y, por lo tanto, muestran altos niveles de confiabilidad en los distintos instrumentos. El instrumento fue aplicada a una muestra piloto de **10** trabajadores, y se obtuvo lo siguiente:

Tabla 2*Estadística de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	25

Presenta un nivel alto de fiabilidad $\alpha=0.877$, y por tanto se procedió a la recopilación de datos de la primera variable. Se considera el alto rango de fiabilidad, ya que se encuentra encima del 0.8.

Lo mismo se realizó con la variable Clima Laboral; se aplicó a una muestra piloto de **10** trabajadores.

Tabla 3*Estadísticas de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	25

De acuerdo con la tabla muestra, la prueba de fiabilidad un alto nivel $\alpha=0,931$, por lo que se procedió a recoger la información para medir el Clima Laboral. Dicho nivel se encuentra situado por encima del 0.8.

3.5. Procedimientos

Primeramente, se aplicaron los cuestionarios que contienen cada uno 25 ítems a una muestra piloto y los resultados analizados con el estadístico Alfa de Cronbach y el Análisis Factorial Exploratorio se validó el constructo de los instrumentos, lo que permitió proceder su aplicación a toda la muestra censal de la Asociación para el Desarrollo Empresarial, Andahuaylas, 2021.

3.6. Métodos de análisis de datos

Al partir de una teoría, y luego plantear una hipótesis, esta se observa y luego se confirma, se utilizó en la investigación, el método deductivo, tal como lo señala Dávila (2006) El razonamiento deductivo se encarga de organizar lo conocido y

asimismo indicar las nuevas relaciones en el proceso de pasar de lo general a lo específico. Asimismo utilizando la estadística descriptiva para analizar los datos que se recolectaron mediante los cuestionarios, y mostrar dicha información en cuadros tablas, figuras o gráficos, tal como lo manifiesta (Rendón-Macías et al. 2016) quien resume que la estadística descriptiva recomienda de forma clara y sencilla resumir los datos obtenidos en la investigación. Con la base de datos de ambas variables se obtuvo las tablas de distribución tanto de frecuencia relativa y porcentual. Con la estadística inferencial, con la técnica de la estadística multivariada, prueba de normalidad y cálculo de correlaciones; ya que se analizó la realidad mediante modelos matemáticos y la información resultante nos permite dar conclusiones al estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se procedió de acuerdo con principios éticos que priman en la Universidad Cesar Vallejo, tales como el respeto a las personas en su integridad y autonomía, así como los encuestados sabrán el propósito de la investigación, dada su participación voluntaria y con su consentimiento informado, la información brindada a través de los cuestionarios aplicados será reservados y su aplicación íntegramente a este estudio. Asimismo, se tuvo en cuenta el bienestar de las personas, el trato igualitario la honestidad y el rigor científico de la investigación. También se contó con la autorización de la empresa donde se aplicó los instrumentos y que garantizó la transparencia e imparcialidad de los datos a recabar y de los resultados que se obtuvieron. Se aplicó el principio de la no maleficencia y el de la beneficencia, buscando el bienestar sin causar daño a la población objeto de estudio, más bien el resultado de esta será entregado sin recibir ningún estímulo económico por parte de la empresa.

IV. RESULTADOS

4.1.-Resultados descriptivos

Tabla 4

Tabla de frecuencias con datos agrupados

Variables/Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
V1	Gestión Estratégica		21	67,7	10	32,3
D1	2	6,5	20	64,5	9	29,0
D2	Innovación Estratégica		14	45,2	17	54,8
V2	Clima laboral		7	22,6	24	77,4
D3	Comportamiento Organizacional		8	25,8	23	74,2
D4	Productividad		7	22,6	24	77,4

Interpretación: Con los datos obtenidos, sobre el nivel de gestión estratégica, que se visualiza en la tabla 4, el 67,7% lo ubica en el nivel medio siendo el nivel preponderante, luego el 32,3% lo encontró en el nivel alto. En referencia al nivel en que se encuentra la dimensión liderazgo estratégico el 6,5% lo ubicó en un nivel bajo, luego el 64,5% lo situó en un nivel medio siendo el preponderante, y un 29.03% lo encontró en un nivel alto. Asimismo, en referencia al nivel en que se encuentra la dimensión innovación estratégica, la misma indica que el 45,2% se encontró en un nivel medio, luego el 54,8% lo encontró en un nivel alto siendo el preponderante.

En referencia al nivel en que se encuentra la variable clima laboral, se observa que el 22,6% se encontró en un nivel medio, luego el 77,4% en un nivel alto, que es el preponderante. El nivel en que se encuentra la dimensión comportamiento organizacional se encontró que el 25,8% en un nivel medio, luego el 74,2% lo encontró en un nivel alto, que es el preponderante. El nivel en que se encuentra la dimensión productividad se observó que 22,6% se encontró en un nivel medio, luego el 77,4% lo encontró en un nivel alto, que es el preponderante.

Tabla 5*Tabla Cruzada de Nivel de Gestión Estratégica y Nivel de Clima Laboral*

		Nivel de Clima Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Nivel de Gestión Estratégica	Medio	Recuento	7	14	21
		% del total	22,6%	45,2%	67,7%
	Alto	Recuento	0	10	10
		% del total	0,0%	32,3%	32,3%
Total	Recuento	7	24	31	
	% del total	22,6%	77,4%	100,0%	

Interpretación: De la tabla 5, observamos que el 45,2 % de los encuestados consideran que existe un nivel medio de gestión estratégica y un nivel alto de clima laboral; asimismo, el 32,3% considera que existe un nivel alto de gestión estratégica y a la vez existe un nivel alto de clima laboral.

Tabla 6*Tabla Cruzada de Nivel de Clima Laboral y Nivel de Liderazgo Estratégico e Innovación Estratégica*

		Nivel Clima Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Liderazgo Estratégico	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	6,5%	0,0%	6,5%
	Medio	Recuento	5	15	20
		% del total	16,1%	48,4%	64,5%
Alto	Recuento	0	9	9	
	% del total	0,0%	29,0%	29,0%	
Total	Recuento	7	24	31	
	% del total	22,6%	77,4%	100,0%	
Innovación Estratégica	Medio	Recuento	6	8	14
		% del total	19,4%	25,8%	45,2%
	Alto	Recuento	1	16	17
		% del total	3,2%	51,6%	54,8%
Total	Recuento	7	24	31	
	% del total	22,6%	77,4%	100,0%	

Interpretación: De la Tabla 6, el 6,5 % de los encuestados consideran que existe un nivel bajo de liderazgo estratégico y un nivel medio de clima laboral; asimismo, el 48,4% considera que existe un nivel medio de liderazgo estratégico y a la vez hay un nivel alto de clima laboral; también, el 29,0% considera un nivel alto de liderazgo estratégico y a la vez existe un nivel alto de clima laboral. Asimismo, se debe tener en cuenta que el 25,8 % de los encuestados consideran que existe un nivel medio de nivel innovación estratégica y un nivel alto de clima laboral; asimismo, el 51,6% considera que existe un nivel alto de innovación estratégica y a la vez existe un nivel alto de clima laboral.

Tabla 7

Tabla Cruzada de Nivel de Gestión Estratégica y Nivel de Comportamiento Organizacional y Productividad

			Comportamiento Organizacional			Productividad		
			Medio	Alto	Total	Medio	Alto	Total
Nivel Gestión Estratégica	Medio	Recuento	8	13	21	7	14	21
		% del total	25,8 %	41,9%	67,7%	22.6%	45.2%	67.7%
	Alto	Recuento	0	10	10	0	10	10
		% del total	0,0%	32,3%	32,3%	0.00%	32.3%	32.3%
	Total	Recuento	8	23	31	7	24	31
		% del total	25,8 %	74,2%	100,0 %	22.6%	77.4%	100.0 %

Interpretación: De la tabla 7, observamos el 41,9 % de los encuestados tienen en cuenta que existe un nivel medio de gestión estratégica y un nivel alto de comportamiento organizacional; asimismo, el 32,3% considera que existe un nivel alto de gestión estratégica y a la vez existe un nivel alto de comportamiento organizacional. También se observa que el 45,2 % de los encuestados consideran que existe un nivel medio de gestión estratégica y un nivel alto de productividad; asimismo, el 32,3% considera que existe un nivel alto de nivel de gestión estratégica y a la vez existe un nivel alto de productividad.

4.2. Resultados inferenciales

Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk ($N < 50$)

Propuesta de la hipótesis:

H_0 : El conjunto de datos del presente trabajo siguen una distribución normal

H_1 : El conjunto de datos del presente trabajo no siguen una distribución normal.

Regla de contraste: la que se utilizó para todas las hipótesis.

Si el Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 . Si Valor $p < 0.05$, se rechaza H_0 .

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Liderazgo Estratégico	0,729	31	0,000
Innovación Estratégica	0,635	31	0,000
Variable Gestión Estratégica	0,591	31	0,000
Comportamiento Organizacional	0,547	31	0,000
Productividad	0,519	31	0,000
Variable Clima Laboral	0,519	31	0,000

En la tabla 8, se observa que el valor de $p = 0,000$ para la variable gestión estratégica y $p = 0,000$ para la variable clima laboral, siendo esta menor que $0,05$; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando en un 95% de probabilidad que: Los datos no siguen una distribución normal, por ello, se utilizó el estadígrafo no paramétrico Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

H_a: Existe una relación significativa entre gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

Tabla 9

Coefficiente de correlación entre la variable Gestión Estratégica y la variable Clima Laboral

			Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente	0,565**
	estratégica	Sig. (bilateral)	0,001
		N	31

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

En la tabla 9 permite observar que, la variable gestión estratégica se relaciona significativamente con la variable clima laboral, según el coeficiente Rho de Spearman =0,565, y siendo el nivel de significancia $p=0,001 < 0,05$; existe una relación positiva moderada, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir que a más alta percepción de gestión estratégica más alto será el clima laboral.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación significativa entre liderazgo estratégico y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac,2021

H_a: Existe una relación significativa entre liderazgo estratégico y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas Apurímac,2021

Tabla 10

Correlación entre la Dimensión Liderazgo Estratégico y la variable Clima Laboral

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,543**
	Estratégico	Sig. (bilateral)	0,002
		N	31

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

En la tabla 10, la dimensión liderazgo estratégico se relaciona significativamente con la variable clima laboral, según el coeficiente de Rho de Spearman =0,543, y un nivel de significancia $p=0,002 < 0,05$; indicando que existe una relación positiva moderada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que podemos afirmar que a mayor percepción de liderazgo estratégico mejor clima laboral.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación significativa entre innovación estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac,2021.

H_a: Existe una relación significativa entre innovación estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac,2021.

Tabla 11

Correlación entre la Dimensión Innovación Estratégica y la variable Clima Laboral

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Innovación Estratégica	Coeficiente de correlación	0,519**
		Sig. (bilateral)	0,003
		N	31

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

A través de los resultados de la tabla 11 observamos que, la dimensión innovación estratégica se relaciona con el clima laboral, según el coeficiente de Rho de Spearman =0,519, y un nivel de significancia $p=0,003 < 0,05$; indicando que existe una relación positiva moderada, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre gestión estratégica y comportamiento organizacional en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac,2021.

H_a: Existe una relación significativa entre gestión estratégica y comportamiento organizacional en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac,2021.

Tabla 12

Correlación entre la Dimensión Comportamiento Organizacional y la variable Gestión Estratégica

		Dimensión Comportamiento Organizacional	
Rho de Spearman	Variable Gestión Estratégica	Coefficiente de correlación	0,610**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	31

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

En los resultados de la tabla 12 se observa que, la variable gestión estratégica se relaciona significativamente con la dimensión comportamiento organizacional, según el coeficiente de Rho de Spearman =0,610, y un nivel de significancia $p=0,000 < 0,05$; indicando que existe una relación positiva moderada y significativa, rechazando por tanto la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Entonces a una alta percepción de la gestión estratégica más alto será el comportamiento organizacional.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación significativa entre gestión estratégica y productividad en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

H_a: Existe una relación significativa entre gestión estratégica y productividad en una asociación para el desarrollo empresarial, distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

Tabla 13

Correlación entre la Dimensión Productividad y la variable Gestión Estratégica

		Productividad	
Rho de Spearman	Gestión Estratégica	Coefficiente de correlación	0,423*
		Sig. (bilateral)	0,018
		N	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados mostrados en la tabla 13 nos dicen que, la variable gestión estratégica se relaciona significativamente con la dimensión productividad, según el coeficiente de Rho de Spearman $=0,423$, y un nivel de significancia $p=0,018 < 0,05$; indicando que existe una relación positiva moderada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que conduce a sostener que a mayor percepción de una gestión estratégica más alta será la productividad.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general planteado, los resultados descriptivos que se obtuvieron de la variable gestión estratégica indican que 32.3% se ubican en un nivel alto y el 67.7% en un nivel medio. Así mismo para la variable clima laboral los resultados indican que 77.42% está en un nivel alto y un 22.58% en el nivel medio. Asimismo, en cuanto a los resultados inferenciales muestran que, la variable gestión estratégica se relaciona significativamente con la variable clima laboral, lo indica, el coeficiente Spearman $=0,565$, y el nivel de significancia $p=0,001 < 0,05$; por lo que hay una relación positiva moderada. Estos resultados van en la misma línea de (Torres,2019), quien concluyó que la relación entre el clima laboral y liderazgo transformacional es significativa y positiva y Macassi (2016) cuyos resultados confirman que la relación entre gestión estratégica y clima organizacional también se relacionan de la misma manera. En lo que respecta a innovación y productividad también se sustenta en López-Lemus et al. (2020) quienes concluyeron que existe influencia tanto positiva como significativa. También lo relacionamos con (Fuertes et al., 2020) quien define respecto a la gestión estratégica como una percepción dinámica e integral y con lo que Pulido (2019) manifiesta acerca del clima laboral el cual debe ser entendido en forma holística ya que las percepciones que se tienen del clima en la organización impulsan los demás componentes de la gestión estratégica ya sea en forma positiva o negativa; en nuestro estudio como ya se comprobó es en forma positiva.

Sobre el primer objetivo específico, los resultados descriptivos de la dimensión liderazgo estratégico indican que el 64.52% están en un nivel medio y teniendo en cuenta los resultados inferenciales se observa que esta dimensión se relaciona significativamente con la variable clima laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de $0,543$, y un $p=0,002 < 0,05$; reflejando una relación positiva moderada, También se sustenta en lo concluido por (Torres,2019) Por lo que podemos afirmar que a mayor percepción de liderazgo estratégico mejor clima laboral.

En lo que respecta al segundo objetivo específico los resultados descriptivos de la dimensión innovación estratégica indican que el 54.84% está en un nivel alto y en lo referido a la relación con clima laboral los resultados inferenciales se relacionan significativamente, lo corrobora el coeficiente de Rho de Spearman

=0,519, y el $p=0,003 < 0,05$; por tanto, hay una relación positiva moderada. Se relaciona con los resultados obtenidos por Salas (2017) quien relaciono el clima organizacional y la satisfacción laboral; y la significancia obtenida.

En relación con el tercer objetivo específico, a través de resultados descriptivos arrojó que el nivel de la dimensión comportamiento organizacional está en un 74,19% en un nivel alto, de la misma manera a través de la inferencia estadística se relaciona en forma significativa con la variable gestión estratégica según el coeficiente de Rho de Spearman =0,610, y $p=0,000 < 0,05$; con una relación positiva moderada. Estos van en la misma línea con, Velasquez (2017) con el estudio sobre gestión estratégica y su resultado de relación directa y significativa. De la misma manera con Ramos y Tejera (2017) en su estudio sobre el clima laboral y cómo influye en la cultura y en el comportamiento de la organización.

Finalmente, con el objetivo específico que busca determinar la relación de la dimensión productividad con la gestión estratégica, los resultados descriptivos arrojan que esta dimensión cuenta con un 77.42% en un nivel alto, y de acuerdo con los datos obtenidos mediante el Rho de Spearman que es igual a 0.423 y con un $p=0.018$ que es menor a 0.05, se relacionan significativamente en el orden de positiva y moderada. También se relaciona con lo que concluye Rodríguez (2018), en su trabajo que entre las variables gestión estratégica y productividad hay relación con significancia. Con Llerena (2020), se concuerda al llegar a un mismo resultado a pesar de que los enfoques son distintos y utilizando dos instrumentos estadísticos diferentes de como la productividad se relaciona significativamente con la gestión estratégica y a niveles de percepciones, mientras más alta es la percepción de la gestión estratégica mayor será la percepción de productividad.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Sobre el objetivo general de relacionar las variables gestión estratégica y clima laboral se concluye que están relacionadas en forma positiva moderada teniendo en cuenta que hay un nivel medio de 67.7% para gestión estratégica y 77.42% en nivel alto de la variable clima laboral. Por lo que se concluye que a mayor percepción de clima laboral mayor será la percepción de la variable gestión estratégica. El trabajador se sentirá acogido, que sus ideas son tomadas en cuenta que forma parte del proceso de cambio por tanto mayor será su productividad. La percepción de ambas variables es en forma positiva.

Segundo: En lo que respecta al objetivo específico de relacionar la dimensión liderazgo estratégico con la variable clima laboral, ambos se relacionan en forma positiva moderada, estando esta dimensión en un 64.52% de nivel medio implica que si mejora la percepción del clima laboral mayor será el nivel de liderazgo lo que podemos afirmar que a mayor percepción de liderazgo estratégico mejor es el clima laboral.

Tercero: Teniendo en cuenta el segundo objetivo específico, la dimensión innovación estratégica en un nivel alto que corresponde al 54.84% y que también se relaciona en forma positiva moderada con el clima laboral, se concluye que los trabajadores perciben un clima laboral mejor en base a una innovación estratégica positiva.

Cuarto: En la relación que corresponde al tercer objetivo específico, a través de resultados descriptivos el nivel de la dimensión comportamiento organizacional está en un 74,19% considerado como nivel alto, se correlaciona en forma positiva y moderada con la variable gestión estratégica.

Quinto: Con el objetivo específico que relaciona la dimensión productividad con la gestión estratégica, el nivel alto de la dimensión con un 77.42% y la correlación positiva y moderada con la variable gestión estratégica se concluye que a una mayor percepción de la gestión estratégica por tanto será mayor la percepción de productividad.

VII RECOMENDACIONES

Primero: Recomendamos a la gerencia, la implementación de capacitaciones en forma permanente relacionadas a fortalecer la cultura organizacional y evitar la creación de subculturas dentro de la organización.

Segundo: Implementar políticas de incentivos respecto a cumplimiento de metas para reducir la incertidumbre respecto a la finalidad del trabajo diario.

Tercero: Implementar la comunicación transversal en los grupos de trabajo a través de las diferentes agencias y generar competencias de trabajo eficaz y productivo.

Cuarto: Establecer políticas de reconocimiento y motivación, y contribuir a mejorar la percepción del interés de la empresa con ellos.

Quinta: Generar políticas responsabilidad social para concientizar a los trabajadores respecto a la problemática general del mercado en la cual se relaciona la empresa.

Sexta: Implementar el área de bienestar social para tener un mayor acercamiento con los trabajadores y su familia y conocer de cerca las necesidades reales de los mismos.

Séptima: Implementar un modelo de gestión estratégica con innovación y liderazgo como componentes principales para optimizar la competitividad de la empresa.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (Episteme (ed.); sexta).
- Barreno, J. L. (2020). La comunicación y su incidencia en el clima laboral del sector bancario de la provincia de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. (Pearson (ed.); Cuarta). Pearson.
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral* (UNED (ed.)). UNED.
- Brunet, L. (2018). *El clima de trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. (Trillas (ed.)). Trillas.
- Bryson, J., & Bert, G. (2020). Strategic Management in Public Administration. *Oxford Research Encyclopedia of Politics*, January. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.139>
- Carrera, D. A. (2019). *Gestión Estratégica e Imagen Corporativa del área de producción en la empresa Inka Trailers SRL, Ate, 2019*. (Vol. 2019).
- Castañeda, J., & Valencia, G. (2020). *Metodología-investigacion*.
- Cedeño, G. (2018). Diagnóstico del clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Calceta limitada. *ESPAM.EDU.EC*.
- Chamorro, J. (2005). La gestión de la productividad. In *Manual Práctico*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (M. G. Hill (ed.); Segunda Ed, Vol. 148). 2009.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. (M. G. Hill (ed.); octava).
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación Estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. (Interamericana Editores S.A (ed.); Tercera Ed). Mc Graw Hill.
- Chiavennato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (Mc Graw Hill (ed.); segunda).
- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso

- investigativo en ciencias experimentales y sociales. *LaurusUniversidad Pedagógica Experimental Libertador*, 12(6), 180–205. <https://doi.org/10.1136/jmg.13.6.469>
- Drucker, P., Sloan, A., & Motors, G. (2010). *El fin de la gestión empresarial como la conocemos*.
- Duque, M. (2019). *Alfa de Cronbach para validar un cuestionario.. February*.
- Ferney, J., Castro, H., Chaparro, C., & Angarita, J. (2020). *Innovación Estratégica: Una Revisión Sistemática de Literatura. Strategic Innovation: A Systematic Review of Literature*. 8(2), 128–132. www.vosviewer.com].
- Fierro, E., & Martínez, M. (2015). La innovación estratégica como predictora de la innovación organizativa en las instituciones de educación superior en México. *Innovación Educativa (México, DF)*, 15(69), 141–161.
- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual Framework for the Strategic Management: A Literature Review - Descriptive. *Journal of Engineering (United Kingdom)*, 2020. <https://doi.org/10.1155/2020/6253013>
- Hernández, R., Fernández, C., & Pilar, B. M. del. (2018). *Metodología de la Investigación* (Mc Graw Hill (ed.); Quinta, Vol. 148). Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (M. G. H. I. Editores.S.A (ed.)).
- Kern, M. L., Williams, P., Spong, C., Colla, R., Sharma, K., Downie, A., Taylor, J. A., Sharp, S., Siokou, C., & Oades, L. G. (2020). Systems informed positive psychology. *Journal of Positive Psychology*, 15(6), 705–715. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1639799>
- Kim, J. S., & Chung, G. H. (2017). Implementing innovations within organizations: a systematic review and research agenda. *Innovation: Management, Policy and Practice*, 19(3), 372–399. <https://doi.org/10.1080/14479338.2017.1335943>
- Lara, J. (2017). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas La gestión estratégica de calidad de los armadores y su impacto en la eficiencia de la actividad pesquera artesanal en el cantón Manta-*

Manabí-Ecuador : una propuesta de modelo .

- Llerena, G. P. (2020). La gestión estratégica y su incidencia en la productividad del sector textil, de la provincia de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas*.
- López-Lemus, J., De la Garza, M., & Zavala, M. A. (2020). Strategic leadership and negotiation and their influence on the perception of prestige in small businesses. *Innovar*, 30(75), 57–70. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>
- López Lemus, J. A., De la Garza Carranza, M. T., López-Lemus, J. A., & Garza Carranza, M. T. de la. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova Scientia*, 11(22), 357–383. <https://doi.org/10.21640/ns.v11i22.1795>
- Macassi Vásquez, D. E. (2016). Gestión estratégica y clima organizacional en el Ministerio de Energía y Minas, sede Lima, 2015. *Universidad César Vallejo*.
- Maldonado, R. (2018). Gestión estratégica para mejorar el clima institucional en la institución educativa estratégica Hildebrando Fuentes N° 64721 del distrito de Raimondi provincia de Atalaya. *Journal Article*, 1–26.
- Margiadi, B., & Wibowo, A. (2020). *Psycap as an Antecedent of Authentic Leadership and the Moderating Role of Organizational Climate*. 135(Aicmb 2019), 58–65. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.010>
- Marín-Idárraga, D., & Cuartas-Marín, J. (2019). Relación Entre La Innovación Y El Desempeño: Impacto De La Intensidad Competitiva Y El Slack Organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 59(2), 95–107. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190203>
- Marvel, M., Núñez, M., & Rodríguez, C. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Müggenburg, M., & Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 4(1), 35–38.

<http://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>

- Olaz, A. (2013). El Clima Laboral en cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva y aproximación a un modelo explicativo Multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1–35.
- Porter, M. (2011). ¿Qué es la estrategia? *Harvard Business Review*, 89(11), 100–117.
- Prieto, J. (2011). *Gestión estratégica organizacional*. (ECOE (ed.); tercera).
- Pulido, C. (2019). *Clima Organizacional: Una medida del éxito*. (UNMSM (ed.); Primera). UNMSM.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225–240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397–407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Pearson (ed.); 15th ed.). Pearson.
- Rodríguez, D. L. (2018). Gestión estratégica y la productividad de los colaboradores en la empresa San Fernando Lima – 2018”. *Universidad Autónoma Del Perú*.
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*.
- Salazar, J. G., Guerrero, J. C., Machado, Y. B., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67–75.
- Sinchiguano, S. (2019). “Gestión estratégica organizacional aplicada para la determinación de los costos de producción en la empresa Incalsid Cía. Ltda.”
- Torres, P. A. (2019). *Relación entre clima laboral y liderazgo transformacional en las gerencias de servicios financieros y créditos y cobranzas de la empresa Banco Azteca del Perú S.A.*

- Vaca, S., & Ortega, Y. (2018). *Valor Compartido Sostenible: Un Enfoque Multidimensional Sustainable Shared Value: a Multidimensional Approach for To Strategic*. 17(1), 65–77.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. (Editorial San Marcos (ed.); Segunda-Sé). Editorial San Marcos.
- Valderrama, S., & León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la Investigación Científica*. (primera). Editorial San Marcos.
- Vara Horna, A. A. (2008). *La tesis de maestría en educación. Tomo I*, 357.
- Velasquez, J. (2017). *Gestión estratégica y el comercio ambulatorio en la Municipalidad de los Olivos-2016*.
- Weinberger, K. (2009). *Estrategia Para Lograr Mantener La Competitividad De La Empresa*. USAID/PERÚ, 142.

ANEXOS

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
VARIABLE 1 Gestión Estratégica	La gestión estratégica se define como el arte y/o la ciencia de anticipar y gerenciar en forma participativa el cambio e innovación y crear en forma permanente diferentes estrategias para garantizar la continuidad de la organización. Maldonado, (2018) citando a Betancourt (2007).	La gestión estratégica para anticipar y gerenciar necesita de un liderazgo y para garantizar la permanencia de la empresa se necesita de Innovación.	Liderazgo estratégico	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del cambio. Gestión de personas. Cultura organizacional 	1-12	<u>Ordinales</u> 5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2.En desacuerdo 1.Totalmente en desacuerdo	Encuesta Cuestionario mediante escala de Likert
			Innovación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la innovación. Adaptación al cambio 	13-25		
VARIABLE 2 Clima Laboral	Es la percepción que tiene el trabajador de su empresa y asimismo la opinión que tiene de ella, visualizada en factores de confianza, comportamiento, satisfacción laboral, productividad, motivación. Chiavenato, (2012)	El clima laboral hace referencia a las condiciones intrínseca de las personas (comportamiento) y tiene relación con la inspiración de quienes dirigen y con la productividad resultante.	Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Influencia del líder Motivación trascendente Comunicación efectiva 	1-15	5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2.En desacuerdo 1.Totalmente en desacuerdo	Encuesta Cuestionario mediante escala de Likert
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo 	16-25		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión estratégica y clima laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

Autor: FRANCISCO JAVIER YARLEQUE MORANTE

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable(X):						
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, ¿2021?</p> <p>Problema específico 1. ¿Cuál es el nivel de relación entre Liderazgo Estratégico y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, ¿2021?</p> <p>Problema específico 2. ¿Cuál es el nivel de relación entre Innovación Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, ¿2021?</p> <p>Problema específico 3. ¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión Estratégica y</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre Gestión Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.</p> <p>Objetivo específico 1. Determinar el nivel de relación entre Liderazgo Estratégico y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.</p> <p>Objetivo específico 2. Determinar el nivel de relación entre Innovación Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.</p> <p>Objetivo específico 3. Determinar el nivel de relación entre Gestión Estratégica y</p>	<p>Existe una relación significativa entre Gestión Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.</p> <p>Hipótesis específico 1. Existe una relación significativa entre Liderazgo Estratégico y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.</p> <p>Hipótesis específico 2. Existe una relación significativa entre Innovación Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.</p> <p>Hipótesis específico 3. Existe una relación significativa entre Gestión Estratégica y</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
			Liderazgo estratégico	<ul style="list-style-type: none"> •Gestión del cambio. •Gestión de personas. •Cultura organizacional 	1-12	5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2.En desacuerdo 1.Totalmente en desacuerdo	Bajo De 25 a 58 Medio De 59 a 92 Alto De 93 a 125		
Innovación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> •Gestión de la innovación. •Adaptación al cambio 	13-25							
Variable(Y):					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> •Influencia del líder •Motivación trascendente •Comunicación efectiva •Trabajo en equipo 	1-15	5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2.En desacuerdo 1.Totalmente en desacuerdo	Bajo De 25 a 58 Medio De 59 a 92 Alto De 93 a 125					
Productividad		16-25							

Comportamiento Organizacional en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, ¿2021?
Problema específico 4.
¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión Estratégica y Productividad en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, ¿2021?

Comportamiento Organizacional en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac,2021.
Objetivo específico 4.
Determinar el nivel de relación entre Gestión Estratégica y Productividad en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

Comportamiento Organizacional en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac,2021.
Hipótesis específico 4.
Existe una relación significativa entre Gestión Estratégica y Productividad en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA				
<p>TIPO: Aplicada.</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>CORTE: Transversal</p> <p>NIVEL: Correlacional. Descriptivo</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Trabajadores de una Asociación para el Desarrollo, Distrito de Andahuaylas-2021</p> <p>MUESTRA: Muestra censal de 31 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Gestión Estratégica</p> <p>Variable 2: Clima Laboral</p> <p>TÉCNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Se utilizará el cuestionario para obtener información de cada una de las variables.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, tablas de distribución tanto de frecuencia relativa y porcentual.</p> <p>INFERENCIAL: técnica de la estadística multivariada, prueba de normalidad y cálculo de correlaciones.</p>				

INSTRUMENTO 01: Para medir la Gestión Estratégica

Las respuestas a este cuestionario servirán únicamente para el trabajo de Investigación titulado “Gestión Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la empresa. Al responder cada uno de los ítems, debe marcar con una X solo una de las alternativas enunciadas. Teniendo en cuenta lo siguiente:

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

ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Dimensión: Liderazgo estratégico					
1.-Hay un modelo a seguir en el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
2.-Se agrupa a las personas en función a sus capacidades					
3.-La gestión se sustenta en su efectividad del cumplimiento de los objetivos					
4.-Se incentiva la integración de los equipos de trabajo					
5.-El liderazgo es percibido por todos					
6.-Observo que todos mis compañeros están comprometidos con su labor					
7.-Los jefes toman decisiones en forma oportuna					
8.-Reciben mis aportes y los ponen en marcha					
9.-Fácilmente se identifican los factores que sustentan la gestión de la empresa					
10.-Se realiza una adecuada planeación de la gestión					
11.-La institución satisface todas las necesidades del personal					
12.-Los jefes están comprometidos con nuestro desarrollo personal					
Dimensión: Innovación estratégica					
13.-Soy creativo en las funciones asignadas					
14.-Respetan mi punto de vista en las decisiones del trabajo					

15.-Siempre estoy dispuesto a aprender de los demás					
16.-Esta empresa valora mis conocimientos y fortalece la innovación					
17.-Pongo en marcha los aportes en mi labor diaria					
18.-Con argumentos sólidos innovo frecuentemente					
19.-Toleran mis errores y me ayudan a mejorar					
20.-Me ayudan a pensar de manera crítica o creativa					
21.-Se sabe escuchar, resolver las opiniones y las dudas					
22.-Se conocen las estrategias para lograr el cambio organizacional					
23.-La visión y la misión de la empresa me asegura mis objetivos personales					
24.-La innovación es el resultado del aprendizaje					
25.-Se innova para lograr un alto desempeño					

INSTRUMENTO 02: Para medir el Clima Laboral

Las respuestas a este cuestionario servirán únicamente para el trabajo de Investigación titulado “Gestión Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la empresa. Al responder cada uno de los ítems, debe marcar con una X solo una de las alternativas enunciadas. Teniendo en cuenta lo siguiente:

5 representa Totalmente de acuerdo

4 representa De acuerdo

3 representa Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 representa En desacuerdo

1 representa Totalmente en desacuerdo

ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Dimensión: Comportamiento Organizacional					
1.-Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros					
2.-Existe congruencia entre lo que se dice y lo que se hace.					
3.-Muestro una actitud positiva en el trabajo					
4.-Laboro con mucho entusiasmo					
5.-La comunicación entre todos es buena					
6.-Muestro empatía con mis compañeros					
7.-Me siento bien respecto a la relación con mis compañeros de trabajo					
8.-Hay un compromiso organizacional alineado a mis objetivos					
9.-Se utiliza una información clara para el desarrollo de mis funciones					
10.-los valores organizacionales están en línea con los míos					
11.- Se complementa el talento y conocimientos entre los integrantes del equipo					

12.-Hay una cadena de mando establecida					
13.-El talento es recompensado adecuadamente					
14.-me siento satisfecho en el trabajo					
15.-se percibe la fidelidad a la organización					
Dimensión: Productividad					
16.-Todos se limitan a ejecutar lo que está estipulado en los manuales					
17.-Logros buenos resultados en el trabajo					
18.-Cumplimiento con las metas asignadas en el trabajo					
19.-Recibo constantemente apoyo de mis superiores					
20.-Cumplimiento con mi trabajo en los plazos establecidos					
21.-La empresa está organizada para lograr los objetivos					
22.-Es significativa la diferencia entre el logro previsto y el logro alcanzado					
23.-La administración del proceso es clave en la organización					
24.-Administra eficazmente las relaciones interpersonales					
25.-Se optimiza el uso de los recursos de la organización.					

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Estratégica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO ESTRATÉGICO													
1	Hay un modelo a seguir en el cumplimiento de los objetivos de la empresa				X				X				X	
2	Se agrupa a las personas en función a sus capacidades				X				X				X	
3	La gestión se sustenta en su efectividad del cumplimiento de los objetivos				X				X				X	
4	Se incentiva la integración de los equipos de trabajo				X				X				X	
5	El liderazgo es percibido por todos				X				X				X	
6	Observo que todos mis compañeros están comprometidos con su labor				X				X				X	
7	Los jefes toman decisiones en forma oportuna				X				X				X	
8	Reciben mis aportes y los ponen en marcha				X				X				X	
9	Fácilmente se identifican los factores que sustentan la gestión de la empresa				X				X				X	
10	Se realiza una adecuada planeación de la gestión				X				X				X	
11	La institución satisface las necesidades de todos				X				X				X	
12	Los jefes están comprometidos con nuestro desarrollo personal				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN ESTRATÉGICA													
13	Soy creativo en las funciones asignadas				X				X			X		
14	Respetan mi punto de vista en las decisiones del trabajo				X				X				X	
15	Siempre estoy dispuesto a aprender de los demás				X				X				X	
16	Tengo futuro en esta empresa				X			X				X		
17	Pongo en marcha los aportes en mi labor diaria				X				X				X	
18	Con argumentos sólidos innovo frecuentemente				X				X				X	
19	Toleran mis errores y me ayudan a mejorar				X				X				X	
20	Me ayudan a pensar de manera crítica o creativa				X				X				X	
21	Se sabe escuchar, resolver las opiniones y las dudas				X				X				X	
22	Se conocen las estrategias para lograr el cambio organizacional				X				X				X	
23	La visión y la misión de la empresa me asegura mis objetivos personales				X				X				X	
24	La innovación es el resultado del aprendizaje				X				X				X	
25	Se innova para lograr un alto desempeño				X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:**Carlos Guevara**..... **DNI:.....43663219.....**

Especialidad del validador:.....

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

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

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

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

16 de 10... del 2021...



--

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL														
1	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros				X				X				X	
2	Existe congruencia entre lo que se dice y lo que se hace				X				X				X	
3	Muestro una actitud positiva en el trabajo				X				X				X	
4	Laboro con mucho entusiasmo				X				X				X	
5	La comunicación entre todos es buena				X				X				X	
6	Muestro empatía con mis compañeros				X				X				X	
7	Me siento bien respecto a la relación con mis compañeros de trabajo				X				X				X	
8	Hay un compromiso organizacional alineado a mis objetivos				X				X				X	
9	Se utiliza una información clara para el desarrollo de mis funciones				X				X				X	
10	Los valores organizacionales están en línea con los míos				X				X				X	
11	Se complementa el talento y conocimientos entre los integrantes del equipo				X				X				X	
12	Hay una cadena de mando establecida				X				X				X	
13	El talento es recompensado adecuadamente				X				X				X	
14	me siento satisfecho en el trabajo				X				X				X	
15	se percibe la fidelidad a la organización				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD														
16	Todos se limitan a ejecutar lo que está estipulado en los manuales				X				X				X	
17	Logros buenos resultados en el trabajo				X			X					X	
18	Recibo constantemente apoyo de mis superiores				X				X				X	
19	Recibo constantemente apoyo de mis superiores				X				X				X	
20	Cumplo con mi trabajo en los plazos establecidos				X				X				X	
21	Cumplo con mi trabajo en los plazos establecidos				X				X				X	
22	Es significativa la diferencia entre el logro previsto y el logro alcanzado				X				X				X	
23	La administración del proceso es clave en la organización				X				X				X	
24	Administra eficazmente las relaciones interpersonales				X				X				X	
25	Se optimiza el uso de los recursos de la organización				X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:**Carlos Guevara**..... **DNI:.....43663219**.....

Especialidad del validador:.....

...16 .de...

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

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



--

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Estratégica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO ESTRATÉGICO														
1	Hay un modelo a seguir en el cumplimiento de los objetivos de la empresa			X				X				X		
2	Se agrupa a las personas en función a sus capacidades				X			X				X		
3	La gestión se sustenta en su efectividad del cumplimiento de los objetivos				X			X				X		
4	Se incentiva la integración de los equipos de trabajo				X		X					X		
5	El liderazgo es percibido por todos			X				X			X			
6	Observo que todos mis compañeros están comprometidos con su labor			X				X				X		
7	Los jefes toman decisiones en forma oportuna			X				X				X		
8	Reciben mis aportes y los ponen en marcha			X				X			X			
9	Fácilmente se identifican los factores que sustentan la gestión de la empresa			X	X			X			X			
10	Se realiza una adecuada planeación de la gestión				X		X				X			
11	La institución satisface las necesidades de todos				X			X				X		
12	Los jefes están comprometidos con nuestro desarrollo personal				X			X				X		
DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN ESTRATÉGICA														
13	Soy creativo en las funciones asignadas			X				X				X		
14	Respetan mi punto de vista en las decisiones del trabajo			X				X				X		
15	Siempre estoy dispuesto a aprender de los demás			X				X				X		
16	Tengo futuro en esta empresa			X				X				X		
17	Pongo en marcha los aportes en mi labor diaria				X			X				X		
18	Con argumentos sólidos innovo frecuentemente			X				X				X		
19	Toleran mis errores y me ayudan a mejorar				X			X				X		
20	Me ayudan a pensar de manera crítica o creativa				X			X				X		
21	Se sabe escuchar, resolver las opiniones y las dudas				X			X				X		
22	Se conocen las estrategias para lograr el cambio organizacional			X				X				X		
23	La visión y la misión de la empresa me asegura mis objetivos personales			X				X				X		
24	La innovación es el resultado del aprendizaje			X				X				X		
25	Se innova para lograr un alto desempeño			X				X				X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Julio César Machaca Mamani* **DNI:** 01323624

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

15 de octubre

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL													
1	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros				X				X			X		
2	Existe congruencia entre lo que se dice y lo que se hace				X				X				X	
3	Muestro una actitud positiva en el trabajo			X				X	X			X		
4	Laboro con mucho entusiasmo			X				X				X		
5	La comunicación entre todos es buena			X				X				X		
6	Muestro empatía con mis compañeros			X				X				X	X	
7	Me siento bien respecto a la relación con mis compañeros de trabajo			X				X					X	
8	Hay un compromiso organizacional alineado a mis objetivos				X				X				X	
9	Se utiliza una información clara para el desarrollo de mis funciones				X				X				X	
10	Los valores organizacionales están en línea con los míos				X				X				X	
11	Se complementa el talento y conocimientos entre los integrantes del equipo				X			X					X	
12	Hay una cadena de mando establecida				X			X				X		
13	El talento es recompensado adecuadamente				X			X				X		
14	me siento satisfecho en el trabajo				X			X				X		
15	se percibe la fidelidad a la organización				X			X				X		
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD													
16	Todos se limitan a ejecutar lo que está estipulado en los manuales				X				X		X			
17	Logros buenos resultados en el trabajo				X			X			X			
18	Recibo constantemente apoyo de mis superiores				X				X			X		
19	Recibo constantemente apoyo de mis superiores				X				X			X		
20	Cumplo con mi trabajo en los plazos establecidos				X				X			X		
21	Cumplo con mi trabajo en los plazos establecidos				X				X			X		
22	Es significativa la diferencia entre el logro previsto y el logro alcanzado					X			X			X		
23	La administración del proceso es clave en la organización					X			X			X		
24	Administra eficazmente las relaciones interpersonales					X			X			X		
25	Se optimiza el uso de los recursos de la organización					X			X			X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Julio César Machaca Mamani* DNI: 01323624

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

15 de octubre del 2021

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Estratégica

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO ESTRATÉGICO														
1	Hay un modelo a seguir en el cumplimiento de los objetivos de la empresa				X				X				X	
2	Se agrupa a las personas en función a sus capacidades			X					X				X	
3	La gestión se sustenta en su efectividad del cumplimiento de los objetivos			X					X				X	
4	Se incentiva la integración de los equipos de trabajo				X				X				X	
5	El liderazgo es percibido por todos				X				X				X	
6	Observo que todos mis compañeros están comprometidos con su labor				X				X				X	
7	Los jefes toman decisiones en forma oportuna				X				X				X	
8	Reciben mis aportes y los ponen en marcha				X				X				X	
9	Fácilmente se identifican los factores que sustentan la gestión de la empresa				X				X				X	
10	Se realiza una adecuada planeación de la gestión				X				X				X	
11	La institución satisface las necesidades de todos				X				X				X	
12	Los jefes están comprometidos con nuestro desarrollo personal				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN ESTRATÉGICA														
13	Soy creativo en las funciones asignadas				X				X				X	
14	Respetan mi punto de vista en las decisiones del trabajo				X				X				X	
15	Siempre estoy dispuesto a aprender de los demás				X				X				X	
16	Tengo futuro en esta empresa				X				X				X	
17	Pongo en marcha los aportes en mi labor diaria				X				X				X	
18	Con argumentos sólidos innovo frecuentemente				X				X				X	
19	Toleran mis errores y me ayudan a mejorar				X				X				X	
20	Me ayudan a pensar de manera crítica o creativa				X				X				X	
21	Se sabe escuchar, resolver las opiniones y las dudas				X				X				X	
22	Se conocen las estrategias para lograr el cambio organizacional				X				X				X	
23	La visión y la misión de la empresa me asegura mis objetivos personales				X				X				X	
24	La innovación es el resultado del aprendizaje				X				X				X	
25	Se innova para lograr un alto desempeño				X				X				X	


 Mgr. CPC. Richard Oswaldo Quroz Piñero
 M.I. N° 23-1685



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: QUIROZ PARICHA RICHARD OSWALDO DNI: 40559753

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

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

16 de 10 del 2011



[Firma manuscrita]
Mgtr. CPC. Richard Oswaldo Quiroz Paricha
Mat. N° 23-1885

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D	A	M D	D	A	M D	D	A	
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL											
1	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros			X			X			X	
2	Existe congruencia entre lo que se dice y lo que se hace			X			X			X	
3	Muestro una actitud positiva en el trabajo			X			X			X	
4	Laboro con mucho entusiasmo			X			X			X	
5	La comunicación entre todos es buena			X			X			X	
6	Muestro empatía con mis compañeros			X			X			X	
7	Me siento bien respecto a la relación con mis compañeros de trabajo			X			X			X	
8	Hay un compromiso organizacional alineado a mis objetivos			X			X			X	
9	Se utiliza una información clara para el desarrollo de mis funciones			X			X			X	
10	Los valores organizacionales están en línea con los míos			X			X			X	
11	Se complementa el talento y conocimientos entre los integrantes del equipo			X			X			X	
12	Hay una cadena de mando establecida			X			X			X	
13	El talento es recompensado adecuadamente			X			X			X	
14	me siento satisfecho en el trabajo			X			X			X	
15	se percibe la fidelidad a la organización			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD											
16	Todos se limitan a ejecutar lo que está estipulado en los manuales			X			X			X	
17	Logros buenos resultados en el trabajo			X			X			X	
18	Recibo constantemente apoyo de mis superiores			X			X			X	
19	Recibo constantemente apoyo de mis superiores			X			X			X	
20	Cumplo con mi trabajo en los plazos establecidos			X			X			X	
21	Cumplo con mi trabajo en los plazos establecidos			X			X			X	
22	Es significativa la diferencia entre el logro previsto y el logro alcanzado			X			X			X	
23	La administración del proceso es clave en la organización			X			X			X	
24	Administra eficazmente las relaciones interpersonales			X			X			X	
25	Se optimiza el uso de los recursos de la organización			X			X			X	


 Mgtr. CPC. Richard Oswaldo Quiroz Pariona
 Mat. N° 23-1685



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: QUIROZ PARIONA RICHARD OSWALDO DNI: 40559753

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

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

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

16 de 10 del 20121


Mgtr. CPC. Richard Oswaldo Quiroz Pariona
Mat. N° 23-1865

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Estratégica

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO ESTRATÉGICO											
1	Hay un modelo a seguir en el cumplimiento de los objetivos de la empresa			x			x			x	
2	Se agrupa a las personas en función a sus capacidades			x			x			x	
3	La gestión se sustenta en su efectividad del cumplimiento de los objetivos			x			x			x	
4	Se incentiva la integración de los equipos de trabajo			x			x			x	
5	El liderazgo es percibido por todos			x			x			x	
6	Observo que todos mis compañeros están comprometidos con su labor			x			x			x	
7	Los jefes toman decisiones en forma oportuna			x			x			x	
8	Reciben mis aportes y los ponen en marcha			x			x			x	
9	Fácilmente se identifican los factores que sustentan la gestión de la empresa			x			x			x	
10	Se realiza una adecuada planeación de la gestión			x			x			x	
11	La institución satisface todas las necesidades del personal			x			x			x	
12	Los jefes están comprometidos con nuestro desarrollo personal			x			x			x	
DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN ESTRATÉGICA											
13	Soy creativo en las funciones asignadas			x			x			x	
14	Respetan mi punto de vista en las decisiones del trabajo			x			x			x	
15	Siempre estoy dispuesto a aprender de los demás			x			x			x	
16	Esta empresa valora mis conocimientos y fortalece la innovación			x			x			x	
17	Pongo en marcha los aportes en mi labor diaria			x			x			x	
18	Con argumentos sólidos innovo frecuentemente			x			x			x	
19	Se adoptan con facilidad los nuevos procedimientos.			x			x			x	
20	Me ayudan a pensar de manera crítica o creativa			x			x			x	
21	Se sabe escuchar, resolver las opiniones y las dudas			x			x			x	
22	El proceso de innovación influye en el compromiso organizacional			x			x			x	
23	La visión y la misión de la empresa tiene relación con mis objetivos personales			x			x			x	
24	La innovación es el resultado del aprendizaje			x			x			x	
25	Se innova para lograr un alto desempeño			x			x			x	



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. Mirtha Patricia Ortiz Guillén** DNI:09967490

Especialidad del validador: **Finanzas y Gestión Empresarial.....**

31 de octubre del 2021

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL											
1	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros		X			X				X	
2	Existe congruencia entre lo que se dice y lo que se hace		X			X				X	
3	Muestro una actitud positiva en el trabajo		X			X				X	
4	Laboro con mucho entusiasmo		X			X				X	
5	La comunicación entre todos es buena		X			X				X	
6	Muestro empatía con mis compañeros		X			X				X	
7	Me siento bien respecto a la relación con mis compañeros de trabajo		X			X				X	
8	Hay un compromiso organizacional alineado a mis objetivos		X			X				X	
9	Se utiliza una información clara para el desarrollo de mis funciones		X			X				X	
10	Los valores organizacionales están en línea con los míos		X			X				X	
11	Se complementa el talento y conocimientos entre los integrantes del equipo		X			X				X	
12	Hay una cadena de mando establecida		X			X				X	
13	El talento es recompensado adecuadamente		X			X				X	
14	me siento satisfecho en el trabajo		X			X				X	
15	se percibe la fidelidad a la organización		X			X				X	
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD											
16	Todos se limitan a ejecutar lo que está estipulado en los manuales		X			X				X	
17	Logro buenos resultados en el trabajo		X			X				X	
18	Recibo constantemente apoyo de mis superiores		X			X				X	
19	Recibo capacitaciones en forma permanente		X			X				X	
20	Cumplo con mi trabajo en los plazos establecidos		X			X				X	
21	Me facilitan las herramientas para adquirir competencias y conocimientos		X			X				X	
22	Es significativa la diferencia entre el logro previsto y el logro alcanzado		X			X				X	
23	La administración del proceso es clave en la organización		X			X				X	
24	Administra eficazmente las relaciones interpersonales		X			X				X	
25	Se optimiza el uso de los recursos de la organización		X			X				X	



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Mg. Mirtha Patricia Ortiz Guillén** DNI:09967490

Especialidad del validador: **Finanzas y Gestión Empresarial.....**

31 de octubre del 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 20 de octubre de 2021

Carta P. 607-2021-UCV-EPG-SP

Magister

FREDDY JESÚS UGARTE AGUILAR

GERENTE GENERAL

ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN APURÍMAC-ADEA ANDAHUAYLAS



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **YARLEQUE MORANTE, FRANCISCO JAVIER**; identificado(a) con DNI/CE N° 02695140 y código de matrícula N° 7002440994; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Gestión Estratégica y Clima Laboral en una Asociación para el Desarrollo Empresarial, Distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Resumen de Procesamiento de Datos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

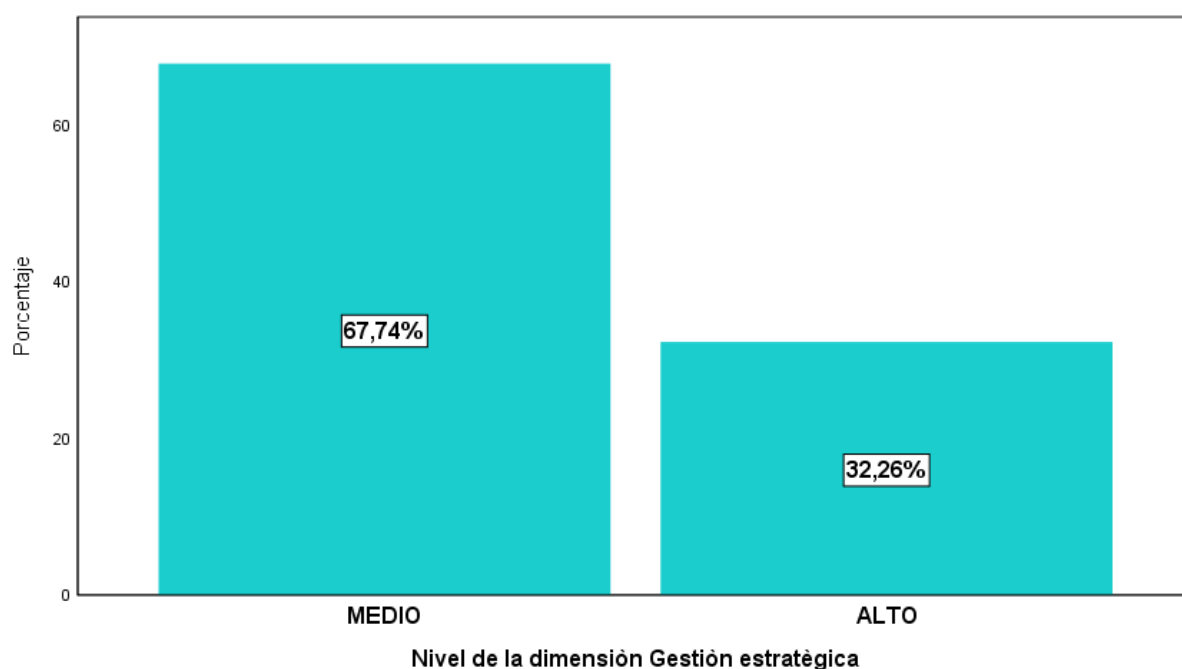
Resumen de Procesamiento de Datos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nivel de Gestión Estratégica

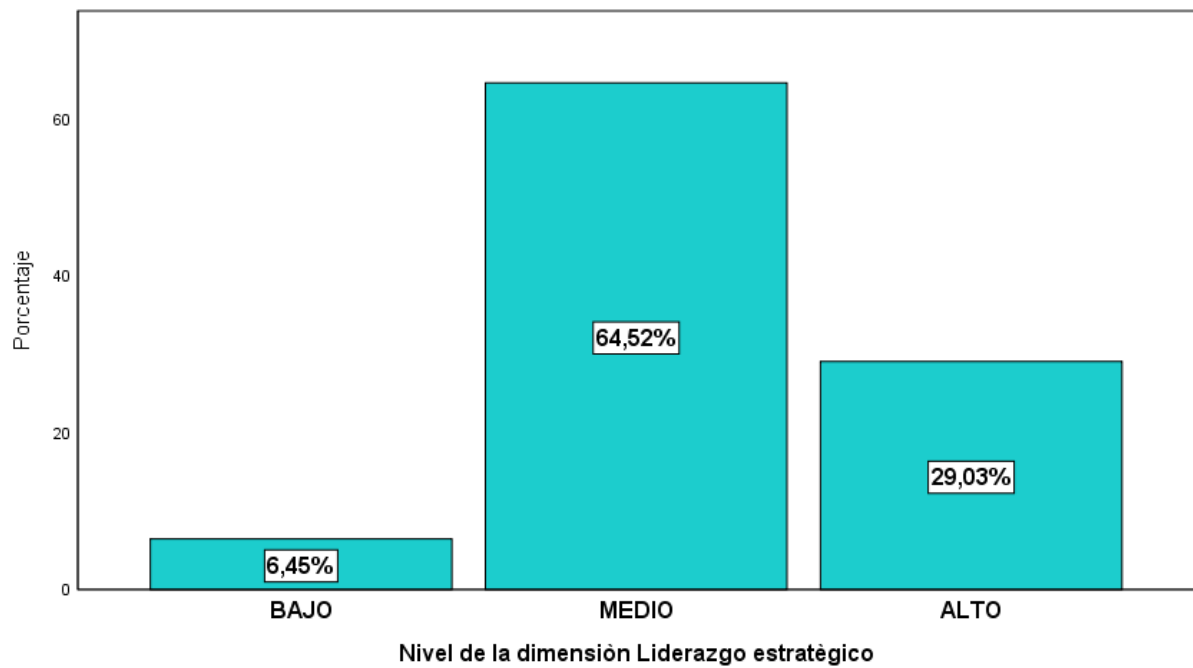
		Frecuencia	Porcentaje	% válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	21	67,7	67,7	67,7
	Alto	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	



Nivel de Dimensión Liderazgo Estratégico

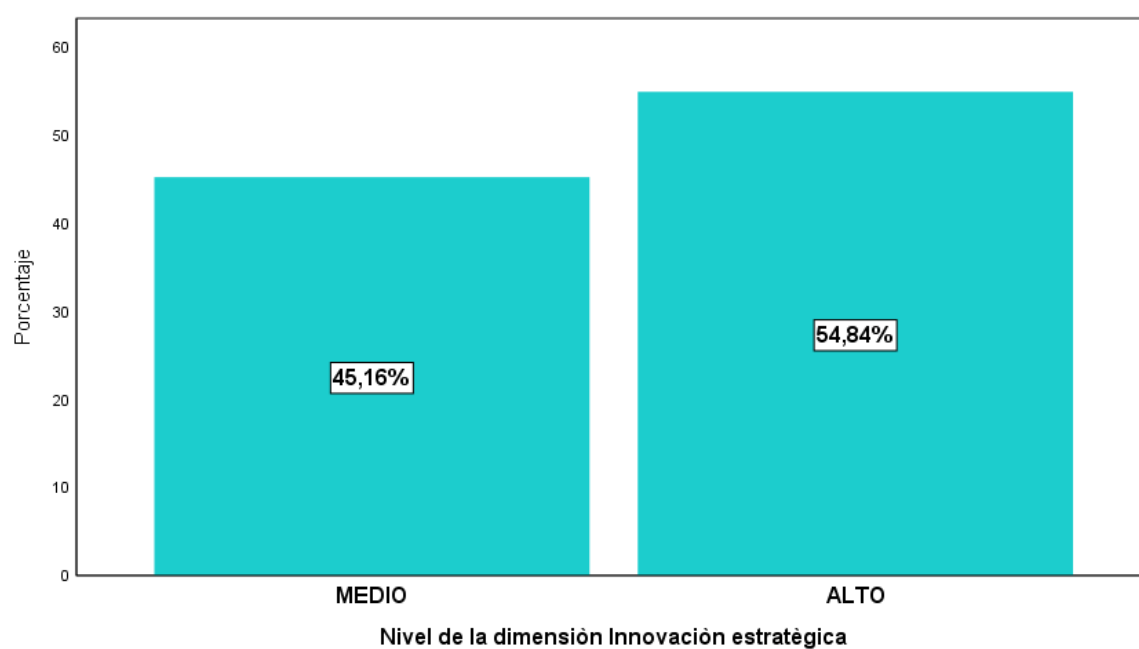
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	2	6,5	6,5	6,5
	Medio	20	64,5	64,5	71,0
	Alto	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Gráficos



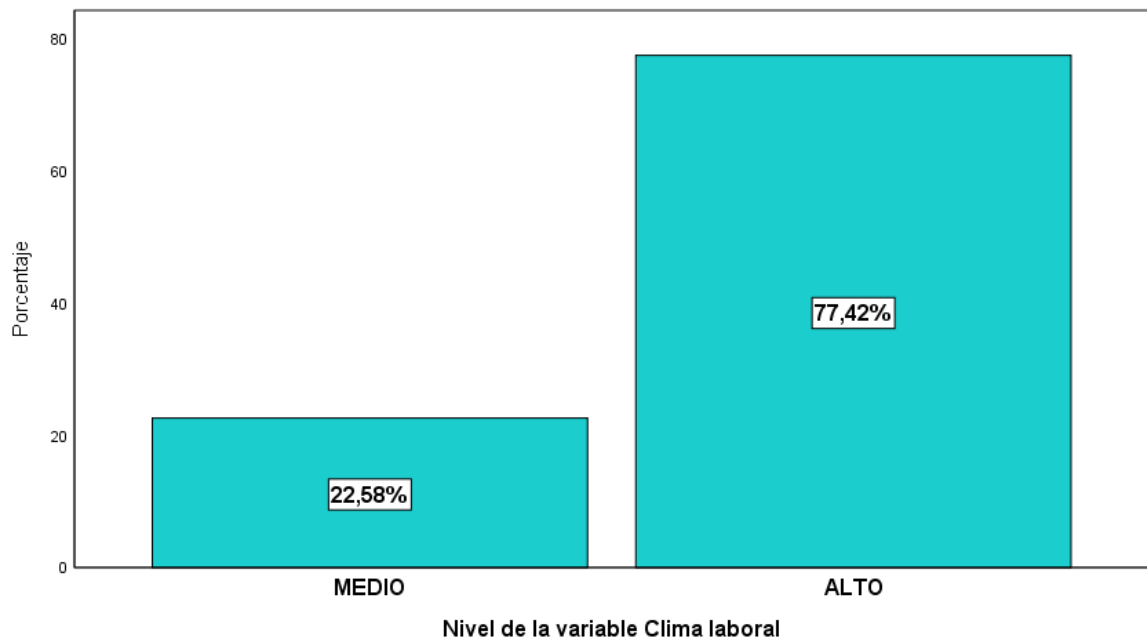
Nivel de Dimensión Innovación Estratégica

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	Medio	14	45,2	45,2	45,2
	Alto	17	54,8	54,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	



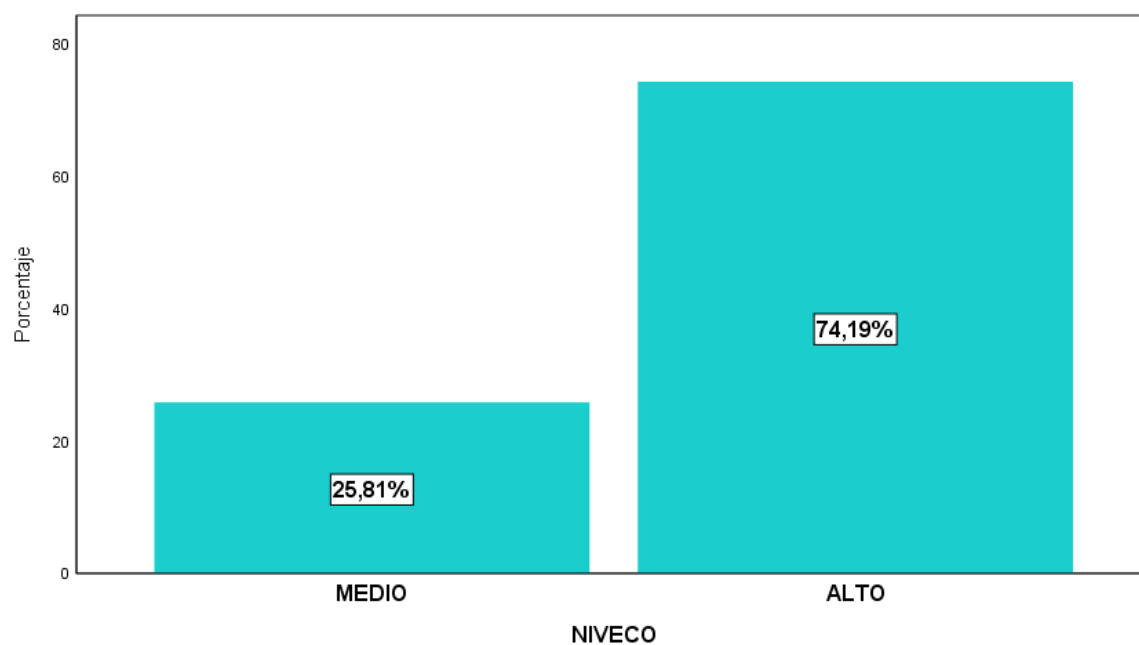
Nivel de Clima Laboral

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Medio	7	22,6	22,6	22,6
	Alto	24	77,4	77,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	



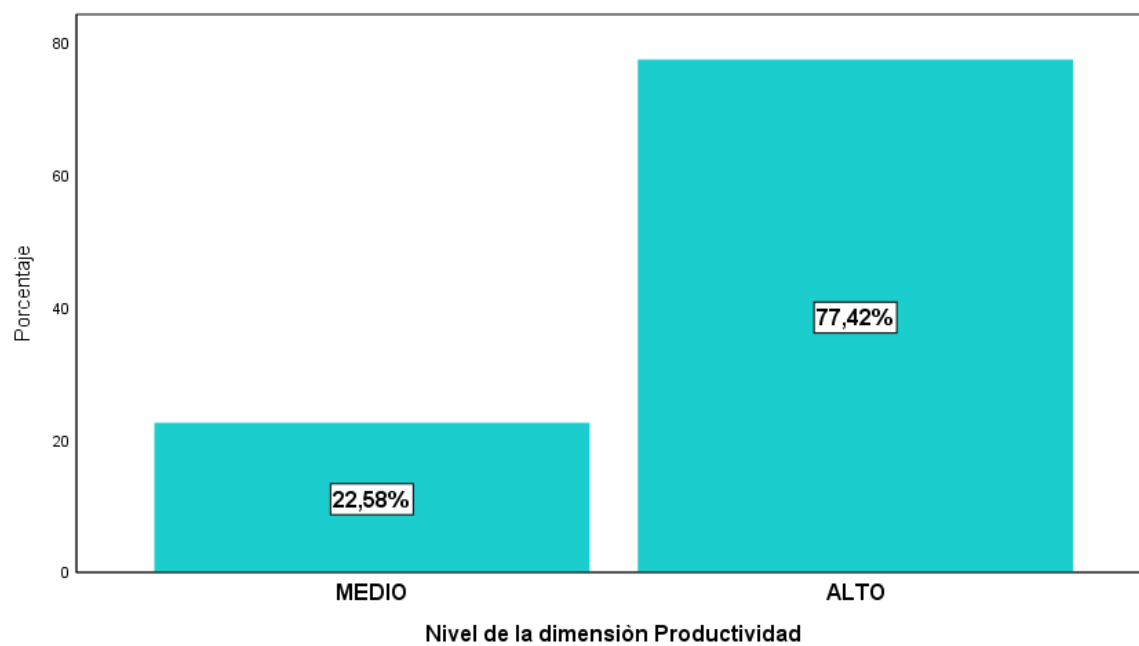
Nivel de la Dimensión Comportamiento Organizacional

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	25,8	25,8	25,8
	Alto	23	74,2	74,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	



Nivel de Dimensión Productividad

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	22,6	22,6	22,6
	Alto	24	77,4	77,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	





ASOCIACIÓN
PARA EL DESARROLLO
EMPRESARIAL EN
APURÍMAC

Andahuaylas, 15 de noviembre del 2021

Señor:

Francisco Javier Yarleque Morante

Ciudad


En respuesta a la carta presentada con fecha 27 de octubre del presente año, mediante la cual solicita la autorización respectiva para realizar la investigación "Gestión estratégica y clima laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en el distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2021". Consideramos lo siguiente:

Autorizar a usted para realizar el estudio correspondiente en nuestra empresa con la finalidad de que mediante el cual se contribuya a la investigación en la materia que está desarrollando, asimismo para la obtención de grado de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro en particular, me despido.

Cordialmente,




Freddy Jesús Ugarte Aguilar
Gerente
ADEA - Andahuaylas

...Promoviendo Empresa y Desarrollo

CENTRO DE SERVICIOS EMPRESARIALES
Av. Perú N° 363 Andahuaylas - Perú Telf. 51-083-421698 Fax. 51-083-422132 - adea@adea.org.pe
www.adea.org.pe