



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión Estratégica y su incidencia en la motivación de los
colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Navarro Sampen, Daniel Gustavo (ORCID: 0000-0002-3213-8042)

ASESOR:

Mag. Gonzáles Matos, Marcelo Dante (ORCID: 0000-0003-4365-5990)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A Luisa y Alfonso, mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hijo, son los mejores padres.

A Patricia, mi esposa, a Ana Belén, María José, Gustavo y Joaquín, mis hijos, su ayuda ha sido fundamental, han estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero estuvieron motivándome y ayudándome hasta donde sus alcances lo permitían.

LOS AMO.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito. En especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial mis Padres, Esposa e Hijos que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mis estudios de posgrado y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Ojalá algún día yo me convierta en su fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino. De igual forma, agradezco a mi Asesor de Tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los Docentes que me han visto crecer como profesional, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichoso y contento.

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos... ..	iii
Índice de tablas... ..	iv
Resumen.....	v
Abstract... ..	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	67
Anexo 1 Matriz de consistencia	27
Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables	29
Anexo 3 Instrumentos	30
Anexo 4 Validación de instrumento	31

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de contenido del cuestionario de Gestión Estratégica y de Motivación	17
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento en la muestra.....	20
Tabla 3. ¿Se analizan las barreras de entrada de nuevos competidores en el servicio educativo?.....	21
Tabla 4. ¿Se analiza la guerra de precios, de publicidad, o de productos?	22
Tabla 5. ¿Se analiza la amenaza de sustitución por servicios que satisfacen las mismas necesidades?.....	23
Tabla 6. ¿Se determina el poder para influir en las variaciones de precios y ofertas de los productos o servicios ofrecidos?.....	24
Tabla 7. ¿Se considera el poder negociador para elevar los precios o reducir el nivel de calidad ofrecido?	25
Tabla 8. Se direcciona y trabaja en relación a ¿Quiénes somos?, ¿Para qué existimos?, y, ¿Cuál es nuestra razón de ser?	26
Tabla 9. ¿Se formula de forma efectiva el Análisis FODA; los Puntos Críticos, la Matriz de Boston Consulting Group en los niveles empresarial, ¿unidad de negocios y funcional?	27
Tabla 10. ¿Se analizan los cambios estratégicos en la universidad?	28
Tabla 11. ¿Se analiza la estructura organizacional en la universidad?.....	29
Tabla 12. ¿Se selecciona un abordaje de implementación académica y administrativa en la universidad?	30
Tabla 13. ¿Se implementa y evalúa la estrategia educativa y empresarial?	31
Tabla 14. ¿Se logra medir el desempeño organizacional?	32
Tabla 15. ¿Se logra comparar el desempeño organizacional con los objetivos y los patrones establecidos?	33
Tabla 16. ¿Se logra determinar la acción correctiva necesaria del desempeño organizacional?	34
Tabla 17. Trabajando en la universidad, ¿me encuentro motivado?.....	35
Tabla 18. ¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo en la universidad?	36
Tabla 19. ¿Los beneficios de salud que me ofrece la universidad, satisfacen mis necesidades?	37

Tabla 20. ¿Los beneficios económicos que recibo por parte de la universidad, satisfacen mis necesidades básicas?	38
Tabla 21. ¿Mi trabajo en la universidad, me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)?	39
Tabla 22. ¿Me siento laboralmente seguro y estable en mi trabajo universitario? 40	
Tabla 23. ¿Me gustaría cambiar de empleo?.....	41
Tabla 24. ¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado?	42
Tabla 25. ¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?	43
Tabla 26. ¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes?	44
Tabla 27. ¿Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo?.....	45
Tabla 28. ¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?	46
Tabla 29. ¿Mi trabajo en la universidad me da oportunidades de crecimiento económico y profesional?.....	47
Tabla 30. ¿Mi trabajo en la universidad me permite conciliar responsabilidades personales con las laborales?	48
Tabla 31. ¿Se reconoce mi esfuerzo y dedicación en la universidad?.....	49
Tabla 32. ¿He cumplido las expectativas que tenía al inicio de trabajar en la universidad?	50
Tabla 33. Baremos de la gestión estratégica	51
Tabla 34. Baremos de la motivación	51
Tabla 35. Distribución de datos con polígonos de frecuencia y prueba de normalidad	52
Tabla 36. Incidencia la gestión estratégica en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021	53
Tabla 37. Incidencia de las dimensiones de la gestión estratégica con la existencia de la motivación de los colaboradores de una universidad privada, 2021.....	54
Tabla 38. Incidencia de las dimensiones de la gestión estratégica con la relación laboral de la motivación de los colaboradores de una universidad privada, 2021..	55
Tabla 39. Incidencia de las dimensiones de la gestión estratégica en el crecimiento laboral de la motivación de los colaboradores de una universidad privada, 2021..	56

Resumen

La presente investigación denominada “Gestión Estratégica y su incidencia en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo”; planteó como problema general la interrogante: ¿De qué manera la gestión estratégica incide en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021? Respecto a la metodología aplicada en la investigación realizada, se ha podido determinar que es de tipo básico, el nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo integrada por los colaboradores de una universidad privada, equivalente a 89 entre docentes y administrativos; el instrumento aplicado fue el cuestionario donde se diseñaron 31 ítems para Establecer los efectos de la gestión estratégica que inciden en la motivación de los colaboradores, instrumento aceptado por los expertos y ratificado por validez de criterio y confiabilidad por consistencia interna. Como resultados se obtuvo que la gestión estratégica tiene relación positiva con la motivación ($r_s=.398$, $p<.01$). La incidencia de la gestión estratégica es de nivel medio con el 50.56% y, la incidencia de la motivación es de nivel medio con el 53.93%. La experiencia de la motivación se relaciona todas las dimensiones de la gestión estratégica. La relación de la motivación se relaciona con el establecimiento de directivas de la gestión estratégica. El crecimiento de la motivación se relaciona con el análisis de entorno y el establecimiento de directivas de la gestión estratégica.

Palabras clave: Gestión Estratégica, Motivación laboral y Desempeño Laboral.

Abstract

The present investigation called "Strategic Management and its incidence in the motivation of the collaborators of a private university in Chiclayo"; raised as a general problem the question: How does strategic management affect the motivation of employees of a private university in Chiclayo, 2021? Regarding the methodology applied in the research carried out, it has been determined that it is of a basic type, the level is descriptive, correlational and the design is non-experimental, cross-sectional. The population under study was made up of collaborators from a private university, equivalent to 89 between teachers and administrators; The instrument applied was the questionnaire where 31 items were designed to establish the effects of strategic management that affect the motivation of employees, an instrument accepted by the experts and ratified according to the results of Cronbach's alpha, yielding a reliability of 0.896. As results, it was obtained that EG has a significant impact on the motivation of the sample worked with a level of association (0.728) which shows a moderate positive relationship; Likewise, EG has a significant impact on the labor existence of the sample worked with a level of association (0.575) which shows a positive average relationship; Furthermore, EG has a significant impact on the employment relationship of the sample worked with a level of association (0.602) which shows a moderate positive relationship; finally, GE has a significant impact on the job growth of the sample worked with a level of association (0.775) which shows a positive relationship considered.

Keywords: Strategic Management, Work Motivation and Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, con la crisis sanitaria por la Covid-19 no tiene antecedentes, con los mismos niveles de impacto, por ser tan mediática y haber llegado a todo el mundo, y donde las organizaciones juegan un rol de suma importancia y como gestores clave de la economía, tienen la responsabilidad de desarrollar una correcta gestión y, además, en garantizar la seguridad de todos los colaboradores. (Picatoste, 2020). Es fundamental reflexionar que la gestión es un término que surge en el mundo organizacional, como sinónimo de una institución efectiva, rápida y ágil para solucionar demandas. (Romo y Márquez, 2014). Por lo que, actualmente, se evidencia una proyección del empresariado en fortalecer sus áreas involucradas en mejorar las condiciones laborales de los colaboradores. Aunque aún no se ha logrado conciencia, aparte de una remuneración, el atender las necesidades de las personas de contar con factores organizacionales que permitan al colaborador sentirse satisfecho, y también generar oportunidades de desarrollo y calidad de vida. (Manjarrez et al, 2020). Las organizaciones, hoy en día, invierten grandes presupuestos para ejecutar acciones que incentiven a los colaboradores a desarrollar mayor y mejor sus energías con la finalidad de alcanzar logros para la institución, ignorando las necesidades, y es en este contexto donde esa inversión se traduce en fracaso; pues son individuales y se transforman en el tiempo. (Peña y Villón, 2018). Es por ello que, posiblemente las dificultades presenciadas en la GE, es producida por las interacciones que tienen los miembros del comité ejecutivo no alineando a las rutas de las empresas, a las tácticas y operaciones enfocadas a fortalecer la misión y alcanzar la visión. En las instituciones no se cuenta ni se realiza un monitoreo que permitan el seguimiento de la GE. (Brume, 2017). Ante estos retos, las empresas tienen el deber de ser lo adecuadamente flexibles para evolucionar todo el esquema de negocios, y estar a la altura de los cambios estratégicos y desafíos del mercado. Para conseguir un enfoque de ventaja competitiva, se requiere analizar de forma crítica el contexto, con la finalidad de identificar oportunidades del exterior y generar capacidades al interior; se ha dado un paso de organizaciones paralizadas a involucrarse en un escenario rápido, con fuertes demandas que requieren una mirada hacia el futuro. (González et al, 2019). Las empresas para fortalecer su razón de ser, requieren personas de alto potencial, con visión de futuro, porque el mercado laboral denota insipientes avances en la calidad de gestión humana. Las empresas son juiciosas las que

llegan a identificar al talento humano, lograrán éxito en la guerra de talentos (Ramírez et al, 2020).

El problema general del estudio es: ¿De qué manera la gestión estratégica incide en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021? Además, las preguntas específicas son: ¿De qué manera la gestión estratégica incide en la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021?, ¿De qué manera la gestión estratégica incide en la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021?, ¿De qué manera la gestión estratégica incide en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021?.

En efecto, a nivel práctico la investigación se justifica en conocer la incidencia de la gestión estratégica en la motivación de los colaboradores, ello, permitirá a las universidades puedan conocer los efectos que se denotan en cada colaborador y, posteriormente pueda ser usada para diseñar a futuro una propuesta de estrategias y acciones a fin de cumplir metas, objetivos institucionales, y servicios que ofrece una universidad, de ese modo, satisfacer las necesidades de los colaboradores y, por ende, de los habitantes y la mejora de la gestión; a nivel teórico, con la aplicación de las teorías descritas nos permitirá medir a la gestión estratégica de la entidad y cómo inciden en la motivación de los colaboradores y por último, a nivel metodológico, con la aplicación del diseño de procedimientos para obtener información (datos) como sustento de este estudio, el mismo que puede ser utilizado como referencia para futuras investigaciones.

El objetivo general es: Establecer la incidencia de la gestión estratégica en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021. Los objetivos específicos son: conocer la incidencia de la gestión estratégica de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021; conocer la incidencia de la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021; determinar si la gestión estratégica incide en la existencia laboral de los

colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021; determinar si la gestión estratégica incide en la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021; determinar si la gestión estratégica incide en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

En tanto, la hipótesis general viene a ser: La gestión estratégica incide significativamente en la motivación de los colaboradores de una universidad privada, 2021. Asimismo, las hipótesis específicas vienen a ser: La gestión estratégica incide significativamente en la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021; la gestión estratégica incide significativamente en la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021; la gestión estratégica incide significativamente en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos de investigación que anteceden son los siguientes: A **nivel internacional**, se consideró a Peña y Villón (2018) en el artículo "motivación como éxito empresarial". El estudio tuvo un enfoque hermenéutico. Concluyendo que, la veloz evolución de las instituciones conlleva a generar estrategias que impulsan a renovar los objetivos de la entidad. Hoy la mayoría de empresas se generan nuevas fluctuaciones en relación a las actividades interactivas, lo que arrastra a generar novedosas técnicas que estimulen a los servidores estableciendo nuevas formas con el propósito de mejorar los retos precisados por la entidad y encaminar una óptima estabilidad empresa-colaborador.

Además, González (2017) en el artículo "GE para generar competitividad en las empresas del sector logístico" Tuvo como objetivo: conocer la relación existente entre GE y competitividad. Concluyendo que, el triunfo de la GE, es poder trabajar de la mano con los stakeholders. Por lo que, la empresa tiene que desarrollar una flexibilización para generar los cambios y motivar la resiliencia organizacional en el recurso humano responsable de cada unidad de negocio, áreas o procesos, para concientizar la unión y cooperación.

Por otra parte, Vera (2016) en la investigación "Plan estratégico en la mejora del clima laboral en la Secretaría Nacional de Gestión de la Política de Quito" Tuvo como propósito diseñar un PE aplicando herramientas de capacitación e información. La investigación fue de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo. Concluyendo, la ausencia de motivación en la creatividad, lo que repercute a tener una ausencia de motivación por parte de los superiores para expresar sus ideas y; los colaboradores confirman que existe un plan efectivo de reconocimiento para que puedan cumplir sus funciones y metas específicas.

También, Palacio (2016) en la investigación "PE motivacional para mejorar el desempeño del distrito de salud 12D05", el propósito fue elaborar un plan estratégico motivacional. La investigación fue de tipo descriptiva. Se concluye que, no se desarrolla con la adecuada valoración el desarrollo de oportunidades del recurso humano; percibiéndoseles desmotivados sin disposición a cumplir con la

misión y visión, siendo fundamental que la empresa fortalezca su gestión con la ejecución de la planificación estratégica motivacional que establezca el logro de los resultados trazados y, por ende, los objetivos y metas.

Por último, Peña (2015) en la investigación “Motivación en las organizaciones empresariales” Concluyendo que la efectividad y el rendimiento de los funcionarios es trascendental para lograr las metas diseñadas, siendo primordial determinar de manera correcta una estrategia que fortalezca la motivación de los colaboradores.

En tanto, a **nivel nacional**, se consideró a Arribasplata y Arribasplata (2020) en la investigación “Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos en la región de Cajamarca” Tuvo como objetivo: la asociación entre gestión empresarial y motivación. La investigación de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo relacional. Se concluye que, existe relación entre las variables estudiadas, estableciendo que contribuye desempeño de la organización y; la correcta gestión accederá que los colaboradores desarrollen sus funciones de forma efectiva, logrando satisfacer y disfrutar más de su labor.

Así mismo, Bustamante (2020) en su trabajo “GT del Talento Humano para reforzar la Motivación en una empresa de servicios Lima. Su propósito fue proponer la solución para reforzar la motivación laboral.

Fuentes (2019) en la investigación “Plan estratégico y motivación en el Gobierno Regional de San Martín” Tuvo como objetivo: Asociar plan estratégico y motivación del Gobierno Regional - San Martín. El estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, concluyendo que, el 55%, de los evaluados presentan motivación externa.

Así mismo, Meléndez (2018) estudió “La GE y su relación con la competitividad centro comercial Gamarra” Tuvo como propósito: La asociación entre la GE con la competitividad en las MYPES. El estudio fue de tipo descriptiva relacional, corte transversal - no experimental. Se concluye que, el 54.4% de los encuestados confirman la importancia de instituir una misión, visión y objetivos en

sus organizaciones y; por último, el 54.4% afirman que se ejecutan permanentes controles en los procesos, aunque, el 45.6% se muestran dubitativos, interpretándose como que los controles no son permanentes o desconocen que se ejecutan.

Del mismo modo, Fernández (2018) en la investigación “Estrategias para mejorar la motivación en un Instituto de Lima — 2018” El propósito fue: Programa motivacional para mejorar el desempeño. El estudio fue de tipo proyectivo con un enfoque cuanti-cualitativo. Concluyendo que la falta de actividades interactivas en los programas de GTH, se evidenció en una motivación baja.

Analizando sobre la **gestión estratégica** es que se entiende que esta puede ser definida como las acciones relevantes que se ejecutan con la intención de alinear las políticas de una empresa con una metodología que permita alcanzar las metas de ha planificado la organización (Fernández, 2006), asimismo, se la define como la capacidad de una empresa para prever y dirigir la posibilidad de logro que permita la generación de acciones que permitan cumplir con la visión propuesta por la empresa (Betancourt, 2007), a su vez, se la define como la capacidad de una empresa para tener proyección, monitoreo y verificación de las distintas decisiones y acciones que se realización para cumplir con la planificación organizacional (David, 2008).

En tanto, las teorías que sustenta la gestión estratégica, según Omalaja y Eruola (2011) estas son el resultado de las perspectivas de los sistemas, contingencia y de las TICs para la gestión empresarial, por ello, en la revisión de la literatura es que se logran identificar cinco teorías:

Teoría de la competencia y maximización de beneficios, teoría fundamentada por Porter en 1981, que indica que toda organización tiene como fin la ganancia a largo plazo de la mayor ganancia posible, lo que permite desarrollar ventajas con respecto a la competencia que lo hace sostenible en el mercado (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de los recursos, teoría fundamentada por Barney en 1995, que indica

que una adecuada gestión de los recursos permite tener ventaja respecto a la competencia, que le da capacidades únicas, puesto que, sus recursos internos acentúan su posicionamiento externo (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de los recursos humanos, esta teoría establece la importancia de los recursos humanos, considerando que controlar su potencia da una mayor ventaja con respecto a la competencia, ya que, permite un mejor desempeño de la empresa (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de la supervivencia, esta teoría plantea que toda empresa debe adaptarse a los constantes cambios, considerando a la competencia, ya que, esto posibilita su supervivencia como organización, por lo que, debe centrar sus estrategias en permitir su desenvolvimiento en el tiempo (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de la agencia, esta teoría indica que toda empresa debe enfatizar en la importancia entre los propietarios de la organización con los gerentes de la misma, ya que, una relación adecuada entre estos grupos, posibilita el éxito de la empresa (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de la contingencia, esta teoría establece que toda organización no se debe limitar a una única forma de gestionar la misma, sino que, deben adecuar la misma en función de su situación y condición en la que se encuentran (Omalaja y Eruola, 2011).

Por su parte, al hablar de las dimensiones de la gestión estratégica, Lana (2008) luego de una revisión de la literatura, identifica cinco grandes dimensiones que intervienen en el proceso de la gestión estratégica: análisis del entorno interno y externo, establecimiento de directivas (metas y objetivos), formulación de estrategias, implementación de estrategias y control estratégico.

Análisis del entorno interno y externo. Toda empresa debe saber cómo se encuentra la organización en su entorno, ya que, esto permite saber las posibilidades de éxito de la misma, de ahí que, sea necesario que las organizaciones recopilen información de los factores ambientales que son

esenciales y saber que alcances tiene para la empresa (Lana, 2008).

Establecimiento de directivas organizacionales. Toda organización debe fundamentar sus metas y objetivos, por ello, primero, debe formar su misión como organización, lo cual se hace al responder: ¿Quiénes son?, ¿para qué existe?, ¿Cuál es su razón de ser?, es decir, debe responder preguntas de la existencia de la empresa, esto, le otorga un propósito y lineamiento a seguir, por lo que, los objetivos de la empresa son esenciales y, se enfocan a atender las demandas de su rubro de negocio (Lana, 2008).

Formulación de estrategias (organizacional, unidad de negocios y funcional). Implica la creación de estrategias que respondan al nivel empresarial, nivel de unidad de negocios y nivel funcional. Esta formulación se puede hacer a partir del análisis de puntos FODA, es decir, evaluar la fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de una organización. Este análisis FODA permite responder a preguntas esenciales sobre, el propósito/objetivo de la empresa, la dirección que toma la empresa, los factores del entorno críticos intervinientes y que acciones se deben tomar para alcanzar los objetivos trazados de forma efectiva (Lana, 2008).

Implementación de estrategias. Es la puesta en acción de lo establecido en la formulación de estrategias, esta implementación debe ser efectiva, caso contrario, se espera que los beneficios no se puedan concretar, por ello, intervienen cinco tareas en toda organización que propuso Certo en 2005: 1) análisis de la estructura, que procura que los cambios a efectuar sean equilibrados y adecuados a la estrategia a implementar; 2) análisis de estructura, es primordial para que las tareas de implementación se correspondan a como se estructura una empresa, reduciendo los problemas y facilitando los mismos; 3) análisis de la cultura, es primordial tener en cuenta como la cultura puede intervenir en el desarrollo, alteración o mantención de las estrategias, por lo que, se analiza si la cultura es parte del proceso y requiere un cambio; 4) selección de abordaje de acción, se deben considerar distintas variables para un abordaje efectivo, teniendo en cuenta la dirección, cambios, colaboración, la cultura y aplicación al tope o creciente; 5) implementación-evaluación de estrategia, una vez analizados las cinco tareas es que, el gestor aplica las estrategias y evalúa sus efectos (Lana, 2008).

Control estratégico. Viene a ser la evaluación de si los objetivos se van logrando y cuanto falta para llegar a concretarlos, por ello, se recurre al control mediante tres etapas que fueron expuestas por Certo en 2005: 1) evaluación del desempeño, esta evaluación se realiza recurriendo a informes escrito/verbal o observaciones individuales; 2) comparativa del desempeño con los objetivos y procesos, la evaluación se compara con los objetivos y patrones que establece la empresa; 3) establecer medidas de corrección para el desempeño, permitiendo garantizar que las acciones se ajusten al logro de resultados planeados en un inicio (Lana, 2008).

Por otro lado, analizando la variable de **motivación**, se puede definir la misma como el proceso por el cual las personas desarrollan una acción específica que pueda satisfacer una necesidad o expectativa (Delgado, 1999), asimismo, se entienden como la conducta humana que se relaciona con aspectos internos y externos en la que se forma una necesidad que da energía a la persona para la realización de acciones para el logro de objetivos (Chiavenato, 2000), a su vez, son una serie de acciones psicológicas que se relaciona con el mundo externo y que va fortaleciendo el carácter (González, 2008).

En ese sentido, VandenBos (2015) explica que en el caso de la motivación en el contexto laboral puede distinguirse de forma clara cinco teorías: teoría ERG, teorías de las características del trabajo, teorías de Porter-Lawler, teoría de la valencia-instrumentalidad-expectativa y teoría de los dos factores. Cada una de estas teorías permiten explicar cómo se forma y mantiene la motivación en el entorno laboral.

Teoría de la existencia, la relación y el crecimiento (ERG). Teoría propuesta por Alderfer para explicar la motivación en los entornos organizacionales, esta teoría es una variación de la propuesta de Maslow que hablaba de la jerarquía motivacional, pero, con aplicación a las empresas (VandenBos, 2015).

Teoría del modelo de las características del trabajo. Teoría propuesta por Hackman y Oldham, quienes intentan explicar existen características básicas de los puestos de trabajo que pueden afectar el estado de la motivación del trabajador, por

lo tanto, la motivación, desempeño y satisfacción laboral se fortalece a partir de cinco dimensiones: variedad de capacidades, identidad e importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación (VandenBos, 2015).

Teoría de la motivación de Porter y Lawler. Modelo propuesto por los teóricos de la gestión Porter y Lawler, quienes aúnan los aportes de las teorías VIE de Vroom, teoría de la equidad y la teoría de la motivación intrínseca (VandenBos, 2015).

Teoría de la valencia-instrumentalidad-expectativa. Teoría propuesta por el psicólogo organizacional Vroom, quien propone que la motivación se deriva de la intervención de las expectativas de que el esfuerzo lleva al éxito del trabajo, dicho éxito se alcanza logrando resultados específicos y, el valor que se le da a dichos resultados y produce una satisfacción anticipada (VandenBos, 2015).

Teoría de dos factores de la motivación laboral. Teoría propuesta por Herzberg, quién habla de que la mejora de la motivación laboral depende del fortalecimiento de dos factores interdependientes: 1) satisfacción laboral, en la que se aborda factores de logro, reconocimiento y avance; 2) insatisfacción laboral, en la que se aborda factores de necesidades básicas, salario, condición del ambiente, supervisión.

Además, González (2008) habla de las “físicas, seguridad, social, estima, autorrealización”, cada una de ella cumple un rol fundamental en el ser humano, sin embargo, cuando se habla de unos colaboradores que gana el sueldo mínimo es muy difícil que pueda satisfacer la segunda etapa que es brindar seguridad y protección a su familia, porque no va tener los recursos económicos necesarios para suplir una casa en adecuadas condiciones.

Por otro lado, la Teoría Herzberg, plantea su marco teórico titulado los factores, el cual nos habla de los indicadores que generan motivación y que lo generan insatisfacción llamados los higiénicos, para el autor, la preocupación más importante era que los colaboradores podrían alcanzar el éxito o en el fracaso personal según la relación que tenga en su vida laboral.

Así mismo, la teoría de McClelland, plantea su marco teórico titulado las dimensiones de las necesidades, una teoría similar a la de Abraham, sin embargo, solo lo resume en tres (“logro, poder y afiliación”) donde explica que el ser humano siempre está buscando alcanzar metas y realizar proyectos dentro de una organización, le encanta tener el poder y el control de las cosas, asimismo, desea disfrutar de la compañía de sus seres queridos.

De la misma manera, La Teoría de Vroom, especialista en motivación plantea su marco teórico titulado las expectativas, quien nos habla que el ser humano se automotiva cuando está convencido que va conseguir alguna recompensa o que no va recibir ningún castigo, para las empresas que deseen utilizar esta teoría para plantear alguna actividad de motivación tendrá que generar una expectativa que genere entusiasmo en los colaboradores, para eso deberá plantear recompensas no solo remunerativas sino también emocionales, que haga que el colaborador se sienta realizado con el desempeño que viene teniendo en la organización.

Por último, las dimensiones de la motivación laboral que se toman en cuenta en el presente estudio, son los expuestos por Alderfer (1969), quién establece tres necesidades básicas que las personas se esfuerzan por lograr satisfacerlas y que fueron mencionados en líneas anteriores, se refiere: necesidades de existencia, necesidades de afinidad o relación y necesidades de crecimiento (VandenBos, 2015).

Necesidades de existencia. Son el conjunto de necesidades físicas y deseos materiales, tales como comida, ropa, vivienda, salario, beneficios y condiciones físicas del entorno laboral (Alderfer, 1969; VandenBos, 2015).

Necesidades de afinidad o relación. Son el conjunto de necesidades que se relaciona con las relaciones interpersonales ya sea en el centro de trabajo o fuera de la misma, con personas que son significativas para el trabajador, los cuales se satisfacen mediante el compartir y la reciprocidad (Alderfer, 1969; VandenBos, 2015).

Necesidades de crecimiento. Son el conjunto de necesidades que aúna el

desarrollo y la mejora personal, es decir, la autorrealización, por lo que, el trabajador tiene la posibilidad de enfrentar las situaciones haciendo uso de todas sus capacidades, lo que tiene efectos creativos y productivos (Alderfer, 1969; VandenBos, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación: La investigación fue de enfoque cuantitativo, según Sánchez y Reyes (2017) en este tipo de estudio se usó la estadística descriptiva e inferencial.

Tipo de investigación: Investigación básica, tanto la CONCYTEC (2018) y Sánchez y Reyes (2017) consideran a este tipo de estudio como aquel que busca el desarrollo del conocimiento que se tiene de un fenómeno, por lo que, se profundiza en temas novedosos o permiten la creación de los mismos.

Nivel de investigación: Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el nivel de la investigación fue de estudio correlacional, en la que se buscó asociar conceptos a partir de la medición de estas y establecimiento de relación por medio de la estadística.

Diseño de investigación: Diseño correlacional, para Sánchez y Reyes (2017) es un diseño que se observan las variables y luego se usa un análisis estadístico que permita establecer si hay correlación en las mismas, por lo cual, es un diseño de fácil realización.

Corte de investigación: Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el estudio fue de corte transversal-no experimental, por lo que, la evaluación de la gestión estratégica y motivación se hizo en un momento único, sin la pretensión de manipular alguna de estas dos variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión estratégica

Variable 2: Motivación laboral

3.3 Población, muestra y muestreo

Población, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es el grupo de unidades de muestreo, que tienen características claras y delimitadas, por ello, la población de estudio fueron los trabajadores de una universidad privada de Chiclayo, con un total de 115 casos.

Muestra dirigida, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este tipo de muestra sucede cuando las unidades de muestreo se eligen por las especificaciones del estudio y el medio ambiente en el que se desarrolla.

Muestreo por conveniencia, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este muestreo se da porque las unidades de análisis se eligen por su disponibilidad en el momento de la recopilación de datos. En ese sentido, la muestra fue de 89 trabajadores de una universidad privada de Chiclayo en el 2021.

Por otro lado, en la investigación se tuvo como criterio de inclusión a trabajadores en planilla y, como criterio de exclusión se tomó en cuenta que los trabajadores debían tener un vínculo laboral mínimo de un año.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas para la recolección de datos

La técnica empleada fue el cuestionario y el instrumento fue la encuesta, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se trata de una técnica en que se emplea una serie de preguntas con respuestas cerradas, que, para la presente tesis, las respuestas fueron de escalonamiento de cinco alternativas (nunca a siempre), asimismo, dicho instrumento fue validado por expertos, datos que han sido demostrados y que se pueden consultar líneas posteriores.

“Cuestionario de Gestión Estratégica”. Diseñada por el autor del estudio, posee 14 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas (*nunca a siempre*) con valoración 1 a 5. Evaluó cinco dimensiones de la gestión estratégica y un valor total. La validez de contenido se demostró mediante el juicio de tres expertos, los mismo que dieron una valoración siguiente: J1=95%, J2=96% y J3=95%. La validez de criterio se demostró por el método ítem-test, cuyo resultado demostró que hay correlación significativa entre los ítems con su dimensión ($r \geq .484$, $p < .01$) y con el test total ($r \geq .340$, $p < .01$). Además, la confiabilidad fue demostrada con el Alpha de Cronbach ($\alpha = .757$) y el Omega de McDonald’s ($\omega = .758$). Por último, se presentaron baremos de corte bajo, medio y alto.

“Cuestionario de Motivación”. Diseñada por el autor del estudio, posee 16 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas (*nunca a siempre*) con valoración 1 a 5. Evaluó tres dimensiones de la motivación y un valor total. La validez de contenido se demostró mediante el juicio de tres expertos, los mismo que dieron una valoración siguiente: J1=95%, J2=96% y J3=95%. La validez de criterio se demostró por el método ítem-test, cuyo resultado demostró que hay correlación significativa entre los ítems con su dimensión ($r \geq .367$, $p < .01$) y con el test total ($r \geq .232$, $p < .05$). Además, la confiabilidad fue demostrada con el Alpha de Cronbach ($\alpha = .707$) y el Omega de McDonald’s ($\omega = .725$). Por último, se presentaron baremos de corte bajo, medio y alto.

Tabla 1

Validez de contenido del cuestionario de Gestión Estratégica y de Motivación

JUEZ	DNI	PROMEDIO VALORACIÓN
Mirko Merino Núñez	16716799	95
Luis Vives Coronado	43107725	96
Analí Ramos Díaz	43371756	95

3.5 Procedimiento

Siguiendo los pasos recomendados por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es que el procedimiento se puede dividir en dos fases.

1ra fase, consistente a la revisión teórica de los precedentes, marcos de referencia conceptual y la elección del instrumento que, para la presente tesis, se construyó a partir de las teorías revisadas, lo cual pasó por un proceso de validación y demostró su validez y confiabilidad que ha sido descrita en el apartado de instrumentos.

2da fase, consistente a la gestión para la aplicación de los cuestionarios, el mismo que se hizo posible por medio de formulario Google, el cual fue remitido a los correos personales o vía WhatsApp, según el caso.

3.6 Método de análisis de datos

Siguiendo los pasos recomendados por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) respecto al proceso de análisis de datos es que, el mismo se puede agrupar en tres fases:

1ra fase, consistente a la calificación de los cuestionarios, para lo cual se usó el software Excel, en el que se convirtieron las respuestas cualitativas en una escala de 1 (nunca) al 5 (siempre), una vez puntuado, se sumó los ítems según dimensión tanto en el cuestionario de gestión estratégica como en el de motivación.

2da fase, consistente a la validación estadística de los instrumentos, para lo cual se usó el software Jamovi, en el que se realizó la validez por correlaciones ítem-test estableciendo una matriz de correlaciones por dimensiones y a nivel general (ver anexo 3), tanto para el cuestionario de gestión estratégica como el de motivación, posterior, se determinó la confiabilidad por consistencia interna con Cronbach y McDonald's, por último, se estableció baremos de corte.

3ra fase, consistente a los resultados de la investigación, para lo cual se usó SPSS 26. Primero se comprobó la distribución de datos (polígonos de frecuencia y Kolmogorov-Smirnov), los resultados evidencian que hay una distribución no normal. Segundo, se estableció la incidencia de la gestión estratégica y de la motivación mediante tablas de frecuencias y porcentajes. Tercero, se estableció la relación entre las variables considerando los objetivos planteados, para ello, se usó Spearman (rs) debido a los resultados de la distribución. Cuarto, se comprobó el intervalo de confianza (IC) de las correlaciones con sintaxis.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos seguidos son los expuestos por la universidad veedora del estudio (Universidad Cesar Vallejo, 2020), que determinan 13 principios basados en los aportes de Belmont y APA. De estos principios se han considerado los siguientes:

El respeto de la autonomía, integridad, beneficencia, justicia y no maleficencia de las unidades de análisis, es decir, se garantizó el anonimato, la no presencia de daño alguno, el trato igualitario y la maximización de los beneficios.

La probidad del investigador para conducir el estudio, tener los conocimientos y profesionalismo y actuar con transparencia en todo el proceso de la investigación.

El respeto de la propiedad intelectual como la responsabilidad de los hallazgos que sean divulgados, por lo que, el trabajo se ha aprobado con sistema antiplagio y, los datos analizados se ajustan a la realidad observada.

IV. RESULTADOS

Los resultados que se presenta a continuación responden a la pregunta de estudio general: ¿De qué manera la gestión estratégica incide en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021?, por lo tanto, ha sido necesario verificar la confiabilidad del instrumento aplicado. El cuestionario de 30 ítems de respuesta Likert de 5 alternativas está dividido en dos secciones, del ítem 1-14 corresponde al cuestionario de gestión estratégica y, del ítem 15 al 30 corresponde al cuestionario de motivación. El cuestionario completo fue administrado a una muestra de 89 trabajadores de una universidad privada de Chiclayo, a partir de cuyos datos se examinó la consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach y el Omega de McDonald's, los resultados muestran lo siguiente:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento en la muestra.

	α	ω	N° ítems	n
Gestión estratégica	0.757	0.758	14	89
Motivación	0.707	0.725	16	89
Total	0.807	0.812	30	89

Nota: α =Alpha de Cronbach, ω =Omega de McDonald's

Los resultados de la tabla 2, demuestran que el cuestionario completo de 30 ítems es confiable con un índice Alpha $\alpha=0.807$ y Omega $\omega=0.812$, mientras que, por variable, también demuestra ser confiable, la gestión estratégica obtuvo un $\alpha=0.757$ y $\omega=0.758$, la motivación obtuvo un $\alpha=0.707$ y $\omega=0.725$. Por lo tanto, en el presente estudio las variables medidas son confiables, puesto que, los valores de Alpha y Omega son superiores a la recomendación ($>.70$).

Objetivo específico: Conocer la incidencia de la gestión estratégica

Los resultados que a continuación, responde al objetivo específico: Conocer la incidencia de la gestión estratégica de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

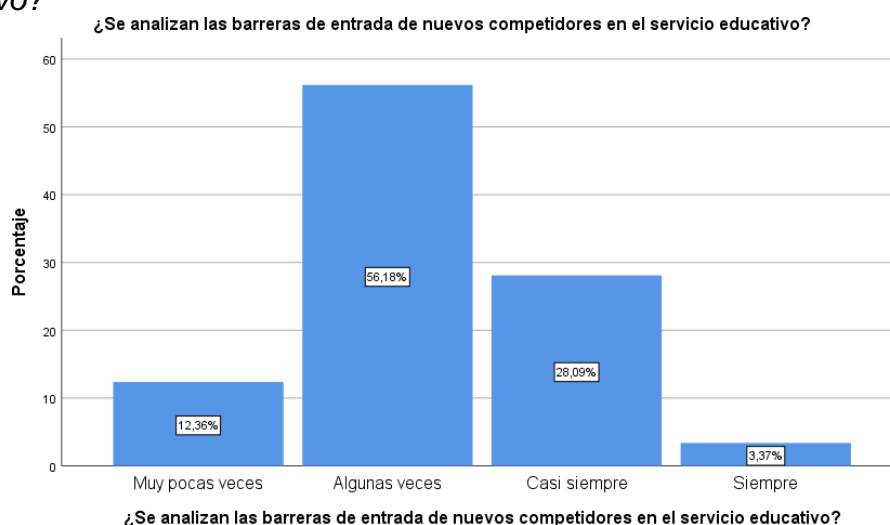
Tabla 3

¿Se analizan las barreras de entrada de nuevos competidores en el servicio educativo?

	F	%
Muy pocas veces	11	12.4
Algunas veces	50	56.2
Casi siempre	25	28.1
Siempre	3	3.4
Total	89	100.0

Figura 1.

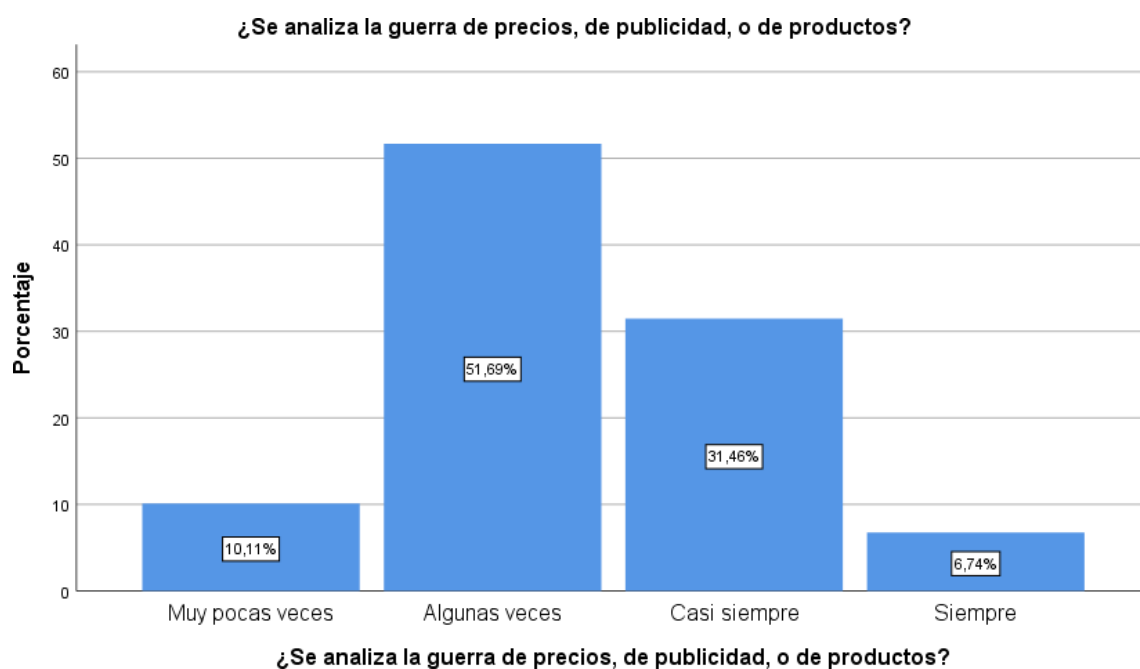
¿Se analizan las barreras de entrada de nuevos competidores en el servicio educativo?



Los resultados de la tabla 3 y figura 1, ante la pregunta *¿Se analizan las barreras de entrada de nuevos competidores en el servicio educativo?*, los sujetos perciben que el 56.2% algunas veces, 28.1% casi siempre, 12.4% muy pocas veces y, 3.4% siempre. Se concluye que el 84.3% percibe un adecuado análisis de la entrada de nuevos competidores.

Tabla 4*¿Se analiza la guerra de precios, de publicidad, o de productos?*

	F	%
Muy pocas veces	9	10.1
Algunas veces	46	51.7
Casi siempre	28	31.5
Siempre	6	6.7
Total	89	100.0

Figura 2.*¿Se analiza la guerra de precios, de publicidad, o de productos?*

Los resultados de la tabla 4 y figura 2, muestra que ante la pregunta *¿Se analiza la guerra de precios, de publicidad, o de productos?*, el 51.7% de la muestra responde que algunas veces, 31.5% casi siempre, 10.1% muy pocas veces, 6.7% siempre. Se concluye que el 89.9% percibe que se hace un adecuado análisis de la guerra de precios, publicidad y productos

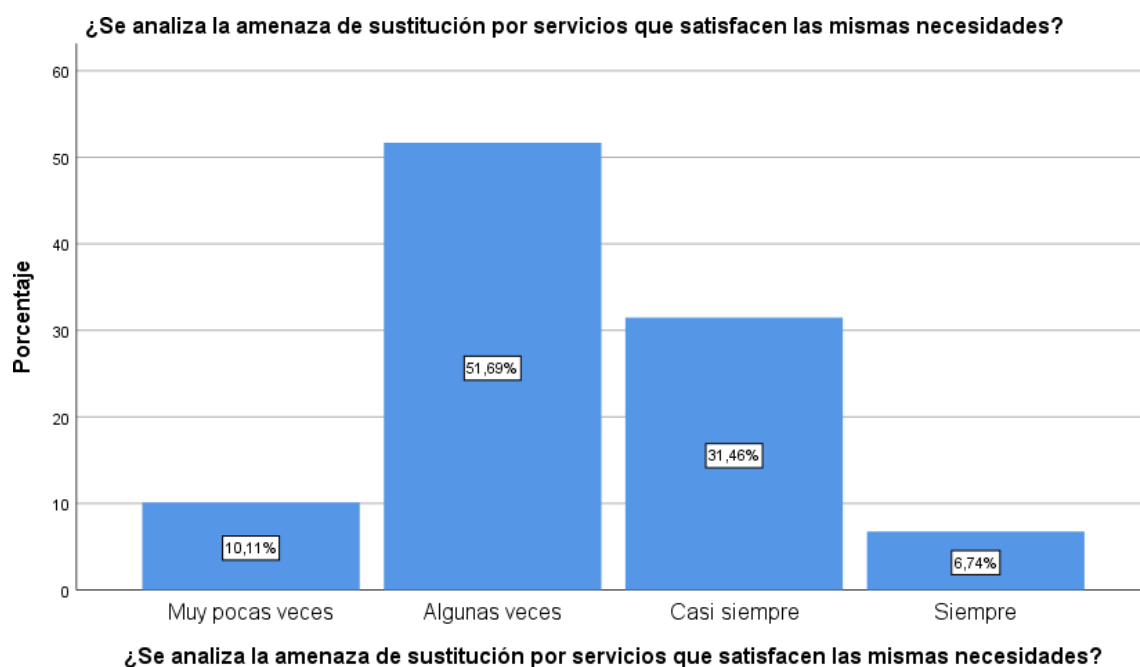
Tabla 5

¿Se analiza la amenaza de sustitución por servicios que satisfacen las mismas necesidades?

	F	%
Muy pocas veces	9	10.1
Algunas veces	46	51.7
Casi siempre	28	31.5
Siempre	6	6.7
Total	89	100.0

Figura 3.

¿Se analiza la amenaza de sustitución por servicios que satisfacen las mismas necesidades?



Los resultados de la tabla 5 y figura 3, muestra que ante la pregunta *¿Se analiza la amenaza de sustitución por servicios que satisfacen las mismas necesidades?*, el 51.7% responde que algunas veces, 31.5% responde que casi siempre, 10.1% responde que muy pocas veces y, 6.7% responde que siempre. Se concluye que el 89.9% percibe un adecuado análisis de las amenazas de sustitución de servicios.

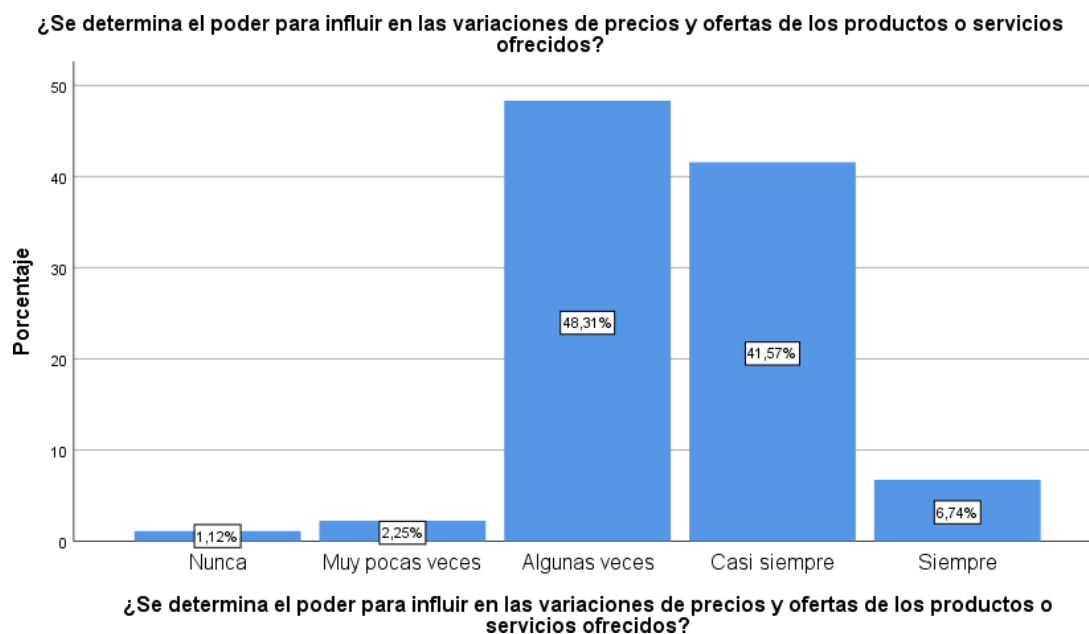
Tabla 6

¿Se determina el poder para influir en las variaciones de precios y ofertas de los productos o servicios ofrecidos?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	2	2.2
Algunas veces	43	48.3
Casi siempre	37	41.6
Siempre	6	6.7
Total	89	100.0

Figura 4.

¿Se determina el poder para influir en las variaciones de precios y ofertas de los productos o servicios ofrecidos?



Los resultados de la tabla 6 y figura 4, muestran que ante la pregunta *¿Se determina el poder para influir en las variaciones de precios y ofertas de los productos o servicios ofrecidos?*, el 48.3% responde que algunas veces, 41.6% responde casi siempre, 6.7% responde siempre, 2.2% responde muy pocas veces y, 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 96.6% percibe un adecuado análisis del poder de la variación de precios y ofertas.

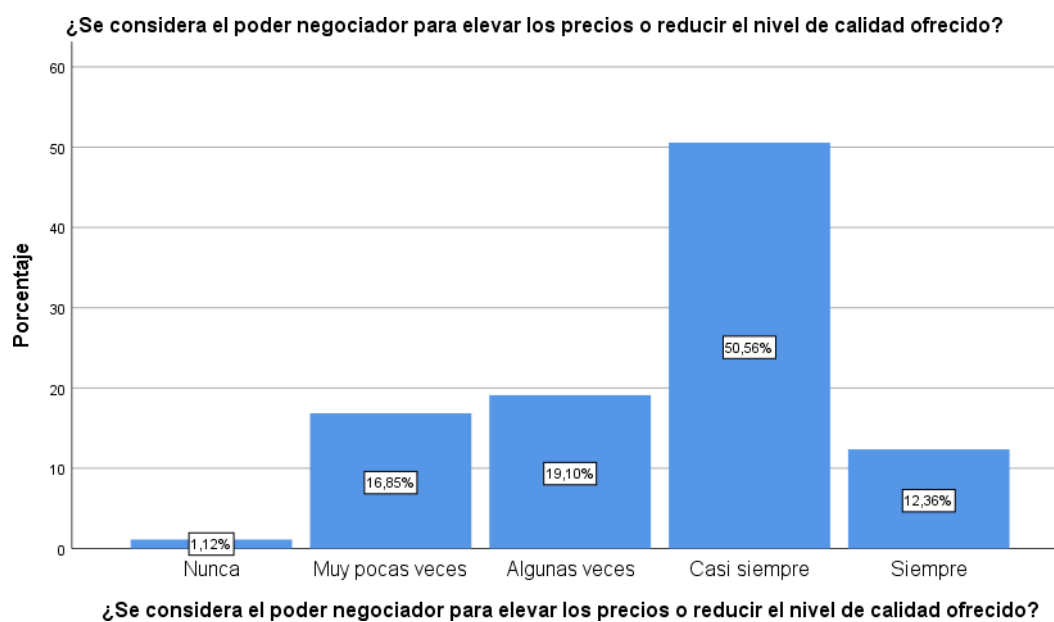
Tabla 7

¿Se considera el poder negociador para elevar los precios o reducir el nivel de calidad ofrecido?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	15	16.9
Algunas veces	17	19.1
Casi siempre	45	50.6
Siempre	11	12.4
Total	89	100.0

Figura 5.

¿Se considera el poder negociador para elevar los precios o reducir el nivel de calidad ofrecido?



Los resultados de la tabla 7 y figura 5, muestra que ante la pregunta *¿Se considera el poder negociador para elevar los precios o reducir el nivel de calidad ofrecido?*, el 50.6% responde que casi siempre, el 19.1% responde que algunas veces, el 16.9% responde que muy pocas veces, el 12.4% responde que siempre y, el 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 63% percibe un buen nivel de poder negociador.

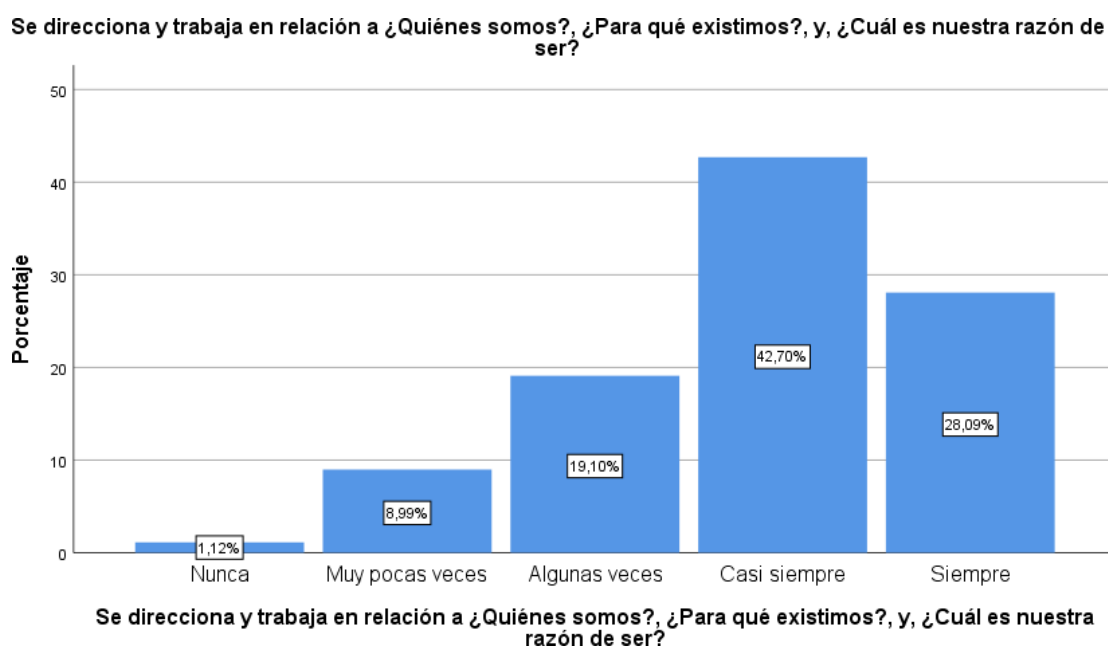
Tabla 8

Se direcciona y trabaja en relación a ¿Quiénes somos?, ¿Para qué existimos?, y, ¿Cuál es nuestra razón de ser?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	8	9.0
Algunas veces	17	19.1
Casi siempre	38	42.7
Siempre	25	28.1
Total	89	100.0

Figura 6.

Se direcciona y trabaja en relación a ¿Quiénes somos?, ¿Para qué existimos?, y, ¿Cuál es nuestra razón de ser?



Los resultados de la tabla 8 y figura 6, muestra que ante la pregunta Se direcciona y trabaja en relación a ¿Quiénes somos?, ¿Para qué existimos?, y, ¿Cuál es nuestra razón de ser?, el 42.7% responde que casi siempre, el 28.1% responde que siempre, el 19.1% responde que algunas veces, el 9% responde que muy pocas veces y, el 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 70.8% percibe un buen nivel de direccionamiento de la misión de la empresa.

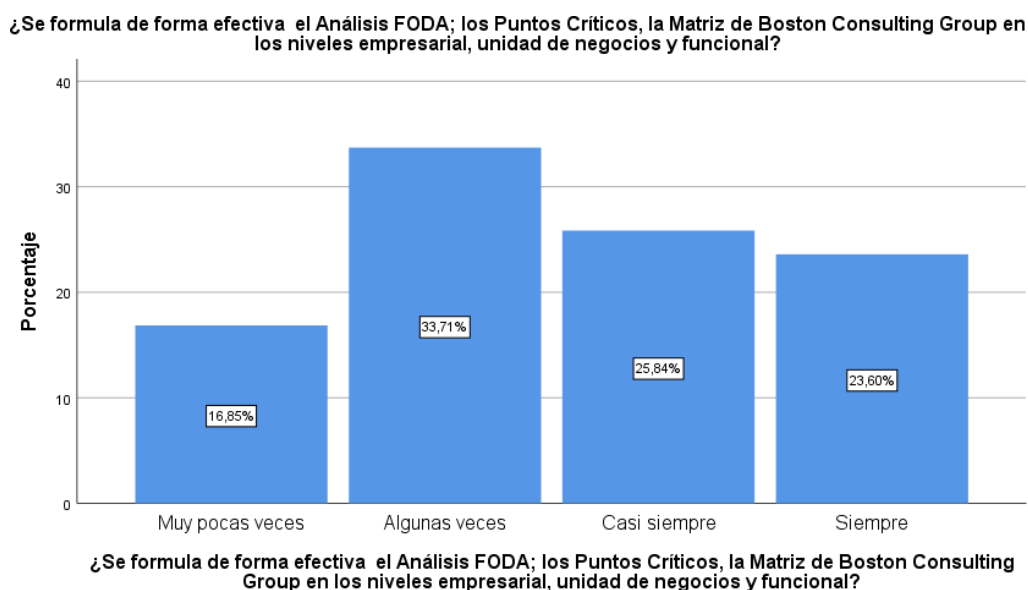
Tabla 9

¿Se formula de forma efectiva el Análisis FODA; los Puntos Críticos, la Matriz de Boston Consulting Group en los niveles empresarial, ¿unidad de negocios y funcional?

	F	%
Muy pocas veces	15	16.9
Algunas veces	30	33.7
Casi siempre	23	25.8
Siempre	21	23.6
Total	89	100.0

Figura 7.

¿Se formula de forma efectiva el Análisis FODA; los Puntos Críticos, la Matriz de Boston Consulting Group en los niveles empresarial, ¿unidad de negocios y funcional?



Los resultados de la tabla 9 y figura 7, muestra que ante la pregunta ¿Se formula de forma efectiva el Análisis FODA; los Puntos Críticos, la Matriz de Boston Consulting Group en los niveles empresarial, ¿unidad de negocios y funcional?, el 33.7% responde que algunas veces, 25.8% responde que casi siempre, 23.6% responde que siempre y, 16.9% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 83.1% percibe un adecuado análisis FODA efectivo.

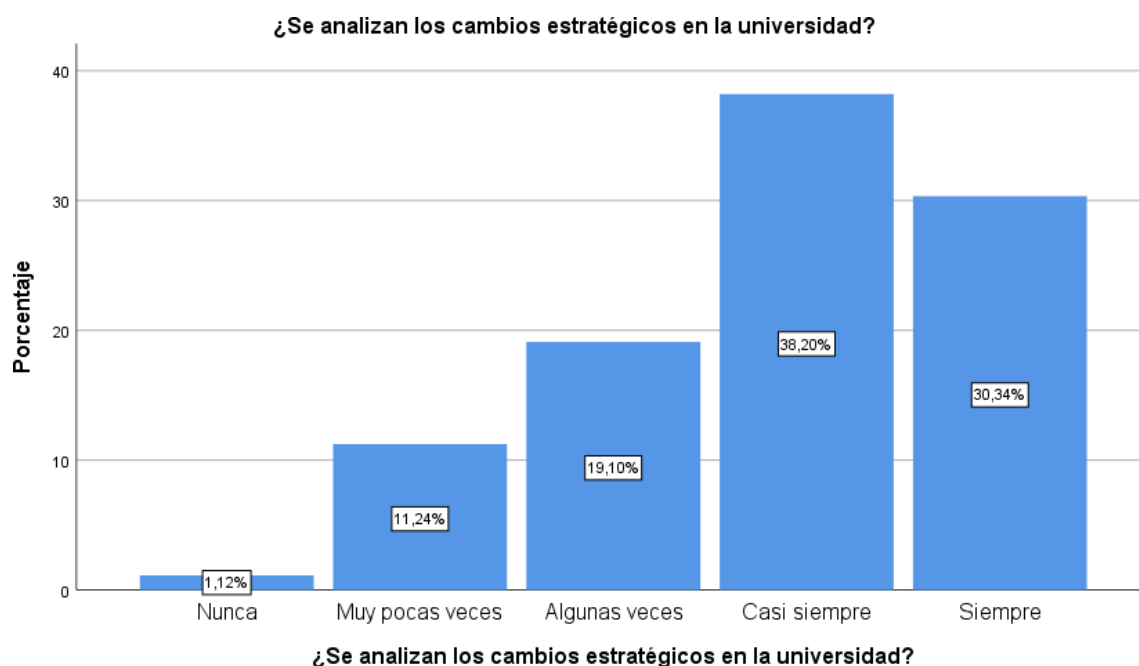
Tabla 10

¿Se analizan los cambios estratégicos en la universidad?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	10	11.2
Algunas veces	17	19.1
Casi siempre	34	38.2
Siempre	27	30.3
Total	89	100.0

Figura 8.

¿Se analizan los cambios estratégicos en la universidad?



Los resultados de la tabla 10 y figura 8, muestra que ante la pregunta *¿Se analizan los cambios estratégicos en la universidad?*, el 38.2% responde que casi siempre, el 3.3% responde que siempre, el 19.1% responde que algunas veces, el 11.2% responde que muy pocas veces y, el 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 68.5% percibe un buen nivel de análisis estratégico.

Tabla 11

¿Se analiza la estructura organizacional en la universidad?

	F	%
Muy pocas veces	5	5.6
Algunas veces	36	40.4
Casi siempre	28	31.5
Siempre	20	22.5
Total	89	100.0

Figura 9.

¿Se analiza la estructura organizacional en la universidad?



Los resultados de la tabla 11 y figura 9, muestra que ante la pregunta *¿Se analiza la estructura organizacional en la universidad?*, el 40.4% responde que algunas veces, el 31.5% responde que casi siempre, 22.5% responde que siempre y, 5.6% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 54% percibe un buen nivel de análisis de estructura organizacional.

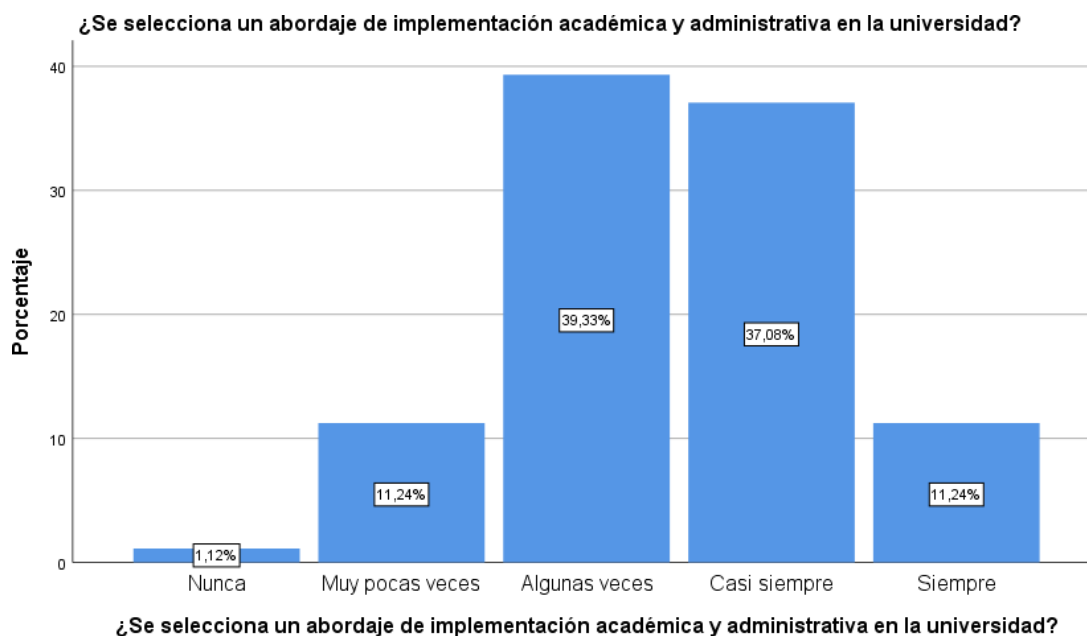
Tabla 12

¿Se selecciona un abordaje de implementación académica y administrativa en la universidad?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	10	11.2
Algunas veces	35	39.3
Casi siempre	33	37.1
Siempre	10	11.2
Total	89	100.0

Figura 10.

¿Se selecciona un abordaje de implementación académica y administrativa en la universidad?



Los resultados de la tabla 12 y figura 10, muestra que ante la pregunta *¿Se selecciona un abordaje de implementación académica y administrativa en la universidad?*, el 39.3% responde que algunas veces, el 37.1% responde que casi siempre, el 11.2% responde que siempre, otro 11.2% responde que muy pocas veces y, el 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 87.7% percibe un adecuado abordaje de implementación.

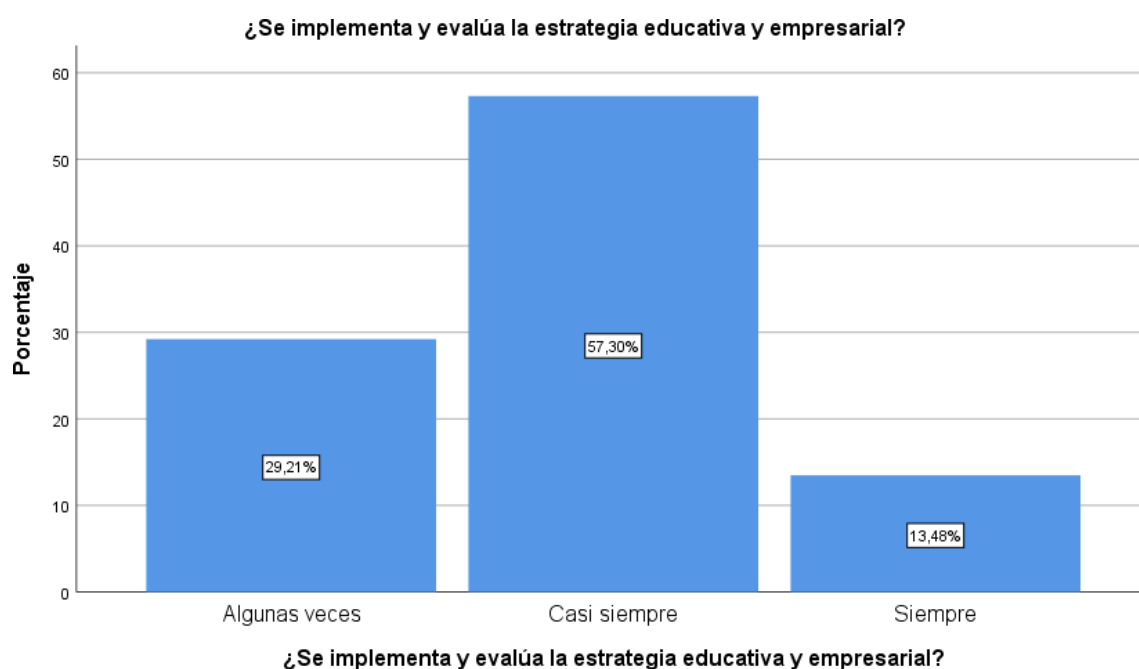
Tabla 13

¿Se implementa y evalúa la estrategia educativa y empresarial?

	F	%
Algunas veces	26	29.2
Casi siempre	51	57.3
Siempre	12	13.5
Total	89	100.0

Figura 11.

¿Se implementa y evalúa la estrategia educativa y empresarial?



Los resultados de la tabla 13, muestra que ante la pregunta ¿Se implementa y evalúa la estrategia educativa y empresarial?, el 57.3% responde que casi siempre, 29.2% responde que algunas veces y, el 13.5% responde que siempre. Se concluye que el 70.8% percibe un nivel de implementación y evaluación de estrategias.

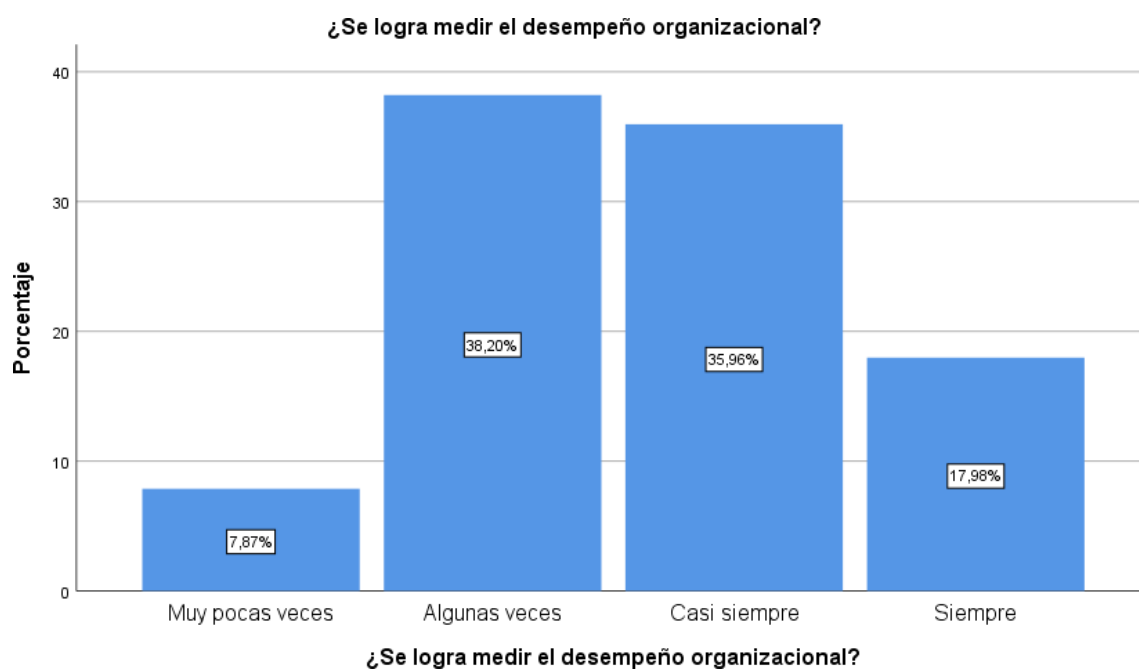
Tabla 14

¿Se logra medir el desempeño organizacional?

	F	%
Muy pocas veces	7	7.9
Algunas veces	34	38.2
Casi siempre	32	36.0
Siempre	16	18.0
Total	89	100.0

Figura 12.

¿Se logra medir el desempeño organizacional?



Los resultados de la tabla 14 y figura 12, muestra que ante la pregunta *¿Se logra medir el desempeño organizacional?*, el 38.2% responde que algunas veces, 36% responde que casi siempre, 18% responde que siempre y, 7.9% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 92.1% percibe una adecuada evaluación del desempeño laboral.

Tabla 15

¿Se logra comparar el desempeño organizacional con los objetivos y los patrones establecidos?

	F	%
Muy pocas veces	3	3.4
Algunas veces	34	38.2
Casi siempre	38	42.7
Siempre	14	15.7
Total	89	100.0

Figura 13.

¿Se logra comparar el desempeño organizacional con los objetivos y los patrones establecidos?



Los resultados de la tabla 15 y figura 13, muestra que ante la pregunta ¿Se logra comparar el desempeño organizacional con los objetivos y los patrones establecidos?, el 42.7% responde que casi siempre, el 38.2% responde que algunas veces, el 15.7% responde que siempre y, el 3.4% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 58.4% percibe un buen nivel de comparación del desempeño con las metas de la organización.

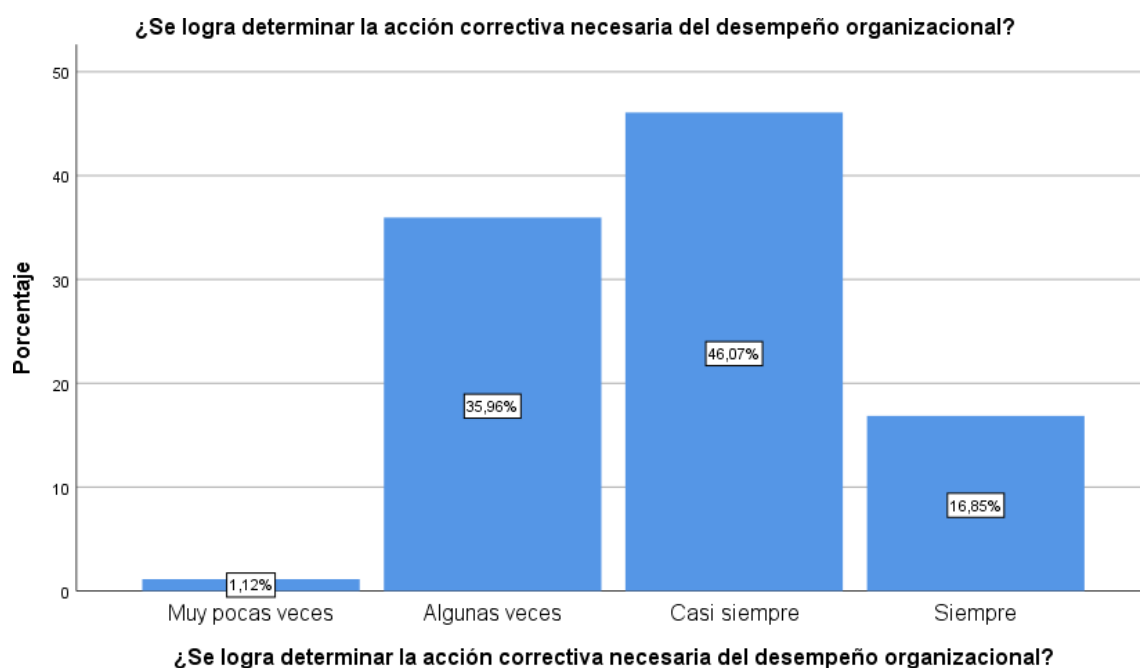
Tabla 16

¿Se logra determinar la acción correctiva necesaria del desempeño organizacional?

	F	%
Muy pocas veces	1	1.1
Algunas veces	32	36.0
Casi siempre	41	46.1
Siempre	15	16.9
Total	89	100.0

Figura 14.

¿Se logra determinar la acción correctiva necesaria del desempeño organizacional?



Los resultados de la tabla 16 y figura 14, muestra que ante la pregunta *¿Se logra determinar la acción correctiva necesaria del desempeño organizacional?*, el 46.1% responde que casi siempre, el 36% responde que algunas veces, el 16.9% responde que siempre y, el 1.1% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 63% percibe un buen nivel de determinación de acciones correctivas.

Objetivo específico: Conocer la incidencia de la motivación

Los resultados de las tablas que se muestran a continuación, responden al objetivo específico: Conocer la incidencia de la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

Tabla 17

Trabajando en la universidad, ¿me encuentro motivado?

	F	%
Muy pocas veces	7	7.9
Algunas veces	26	29.2
Casi siempre	51	57.3
Siempre	5	5.6
Total	89	100.0

Figura 15.

Trabajando en la universidad, ¿me encuentro motivado?



Los resultados de la tabla 15 y figura 13, muestra que ante la pregunta sobre si: Trabajando en la universidad, ¿me encuentro motivado?, el 57.3% responde que casi siempre, 29.2% responde que algunas veces, 7.9% responde que muy pocas veces y, 5.6% responde que siempre. Se concluye que el 62.9% percibe un buen nivel de motivación por parte de los trabajadores.

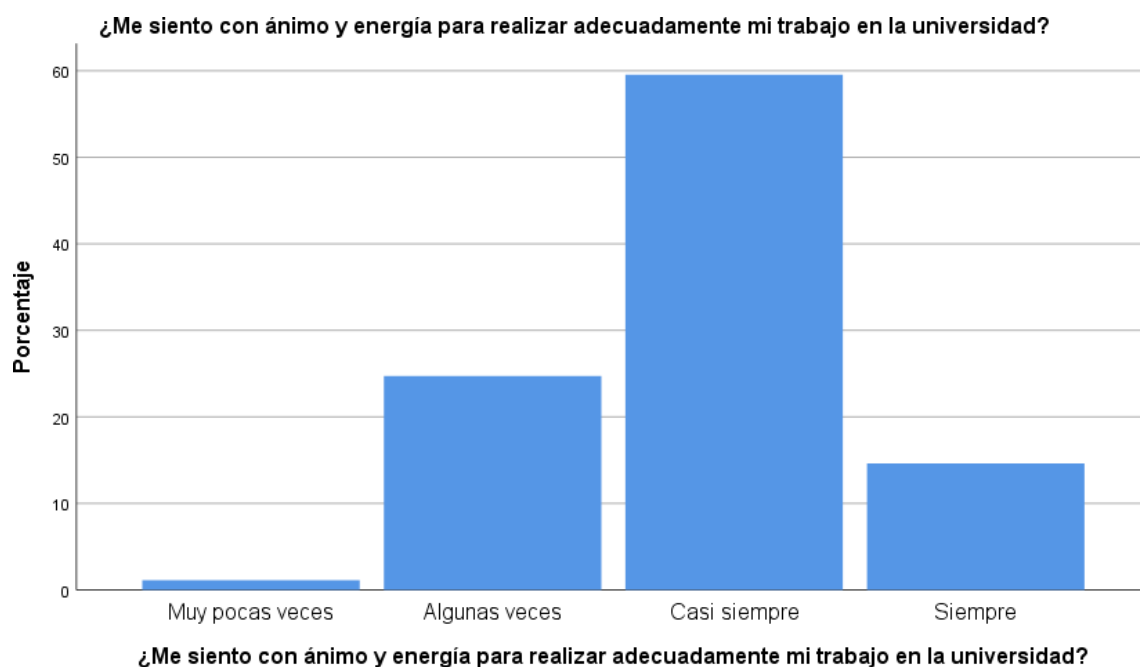
Tabla 18

¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo en la universidad?

	F	%
Muy pocas veces	1	1.1
Algunas veces	22	24.7
Casi siempre	53	59.6
Siempre	13	14.6
Total	89	100.0

Figura 16:

¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo en la universidad?



Los resultados de la tabla 18 y figura 16, muestra que la pregunta *¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo en la universidad?*, el 59.6% responde que casi siempre, el 14.6% responde que siempre, el 24.7% responde que algunas veces y, el 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 74.2% percibe un buen nivel de sentimientos de ánimo y energía.

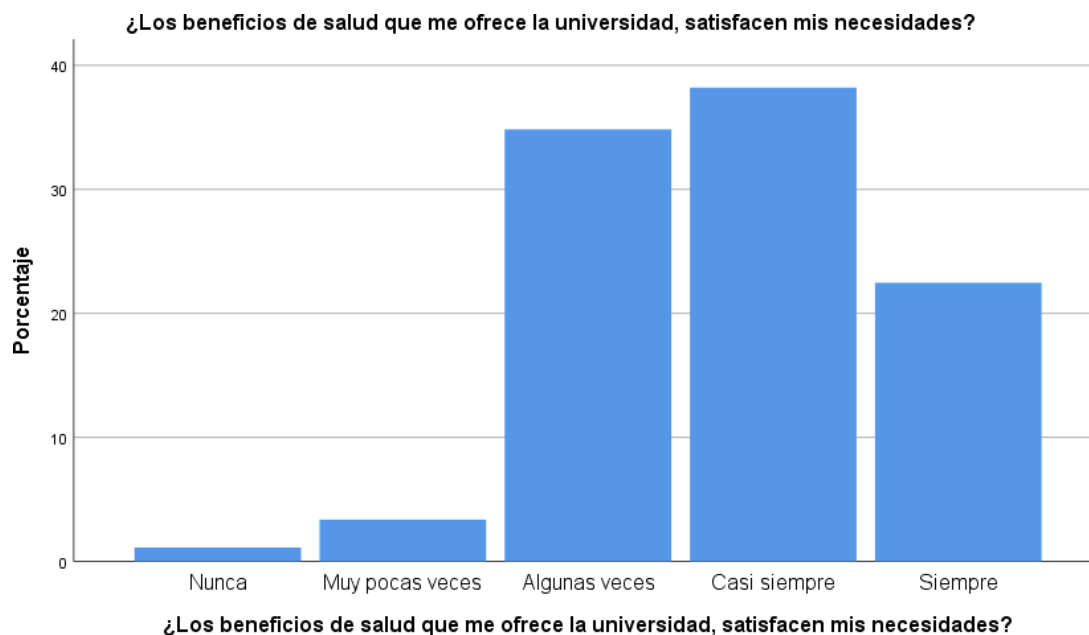
Tabla 19

¿Los beneficios de salud que me ofrece la universidad, satisfacen mis necesidades?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	3	3.4
Algunas veces	31	34.8
Casi siempre	34	38.2
Siempre	20	22.5
Total	89	100.0

Figura 17.

¿Los beneficios de salud que me ofrece la universidad, satisfacen mis necesidades?



Los resultados de la tabla 19 y figura 17, muestra que ante la pregunta *¿Los beneficios de salud que me ofrece la universidad, satisfacen mis necesidades?*, el 38.2% responde que casi siempre, 34.8% responde que algunas veces, 22.5% responde que siempre, 3.4% responde que muy pocas veces y, 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 60.7% percibe un buen nivel de satisfacción de las necesidades de salud.

Tabla 20

¿Los beneficios económicos que recibo por parte de la universidad, satisfacen mis necesidades básicas?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	4	4.5
Algunas veces	22	24.7
Casi siempre	46	51.7
Siempre	16	18.0
Total	89	100.0

Figura 18.

¿Los beneficios económicos que recibo por parte de la universidad, satisfacen mis necesidades básicas?



Los resultados de la tabla 20 y figura 18, muestra que ante la pregunta ¿Los beneficios económicos que recibo por parte de la universidad, satisfacen mis necesidades básicas?, el 51.7% responde que casi siempre, 24.7% responde que algunas veces, 18% responde que siempre, 4.5% responde que muy pocas veces y, 1.1% nunca. Se concluye que el 69.7% percibe un buen nivel de satisfacción de las necesidades económicas.

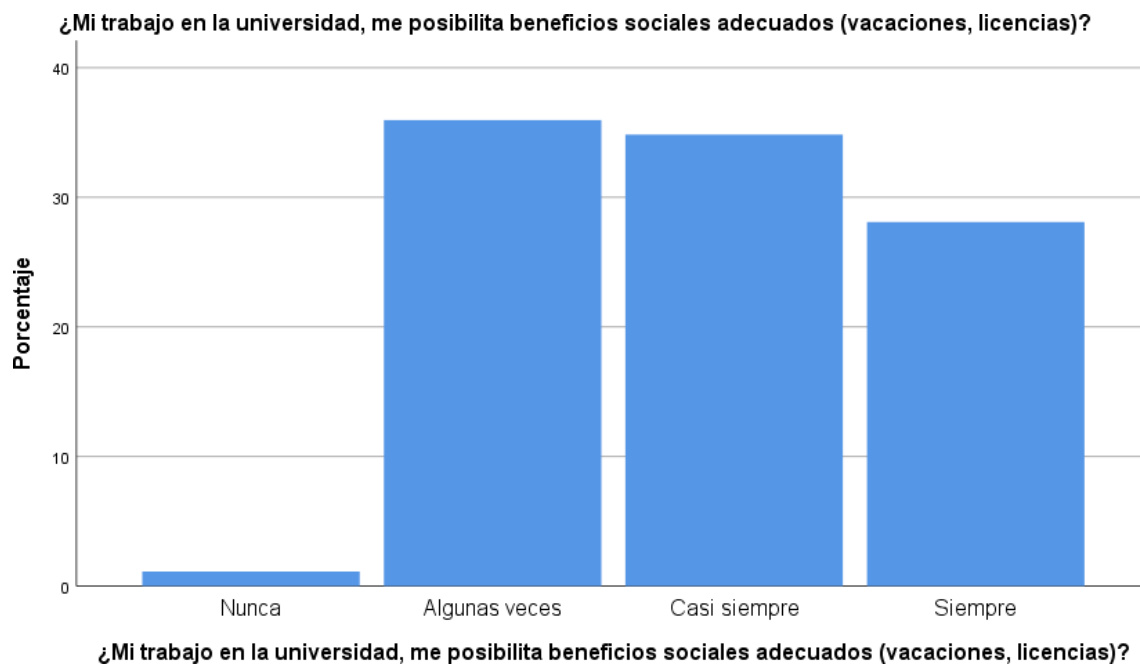
Tabla 21

¿Mi trabajo en la universidad, me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)?

	F	%
Nunca	1	1.1
Algunas veces	32	36.0
Casi siempre	31	34.8
Siempre	25	28.1
Total	89	100.0

Figura 19.

¿Mi trabajo en la universidad, me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)?



Los resultados de la tabla 21 y figura 19, muestra que ante la pregunta *¿Mi trabajo en la universidad, me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)?*, 36% responde que algunas veces, 34.8% responde que casi siempre, 28.1% responde que siempre, 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 62.9% percibe un buen nivel de beneficios sociales.

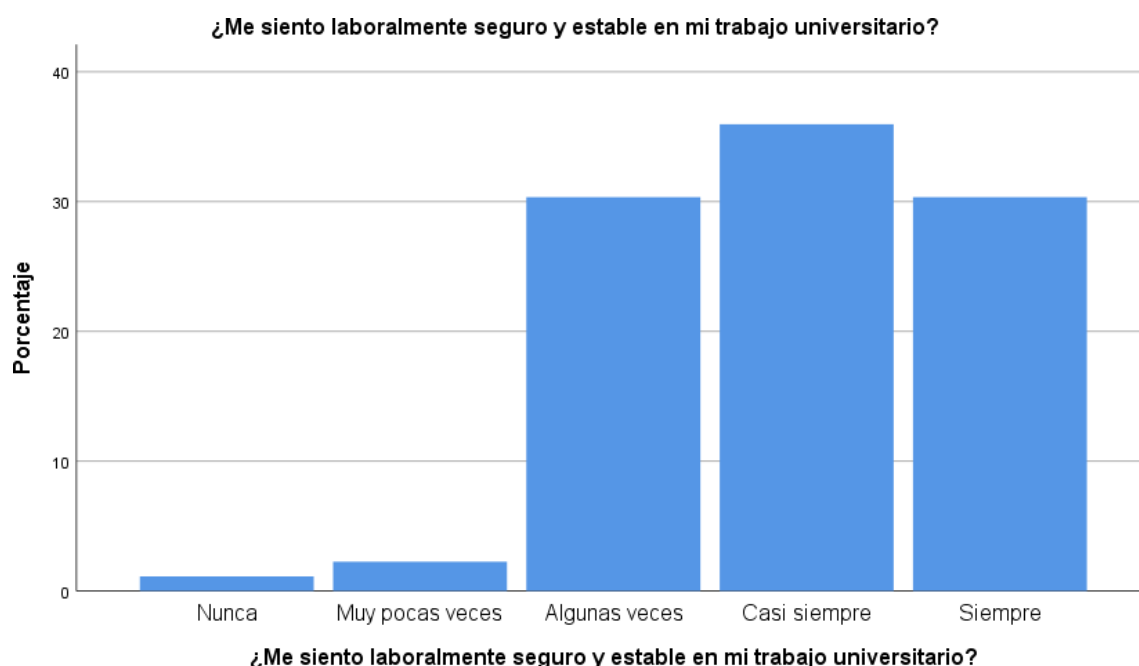
Tabla 22

¿Me siento laboralmente seguro y estable en mi trabajo universitario?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	2	2.2
Algunas veces	27	30.3
Casi siempre	32	36.0
Siempre	27	30.3
Total	89	100.0

Figura 20.

¿Me siento laboralmente seguro y estable en mi trabajo universitario?



Los resultados de la tabla 22 y figura 20, muestra que ante la pregunta *¿Me siento laboralmente seguro y estable en mi trabajo universitario?*, el 36% responde que casi siempre, 30.3% responde que siempre, otro 30.3% responde que algunas veces, 2.2% responde que muy pocas veces y, 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 60.3% percibe un buen nivel de seguridad y estabilidad laboral.

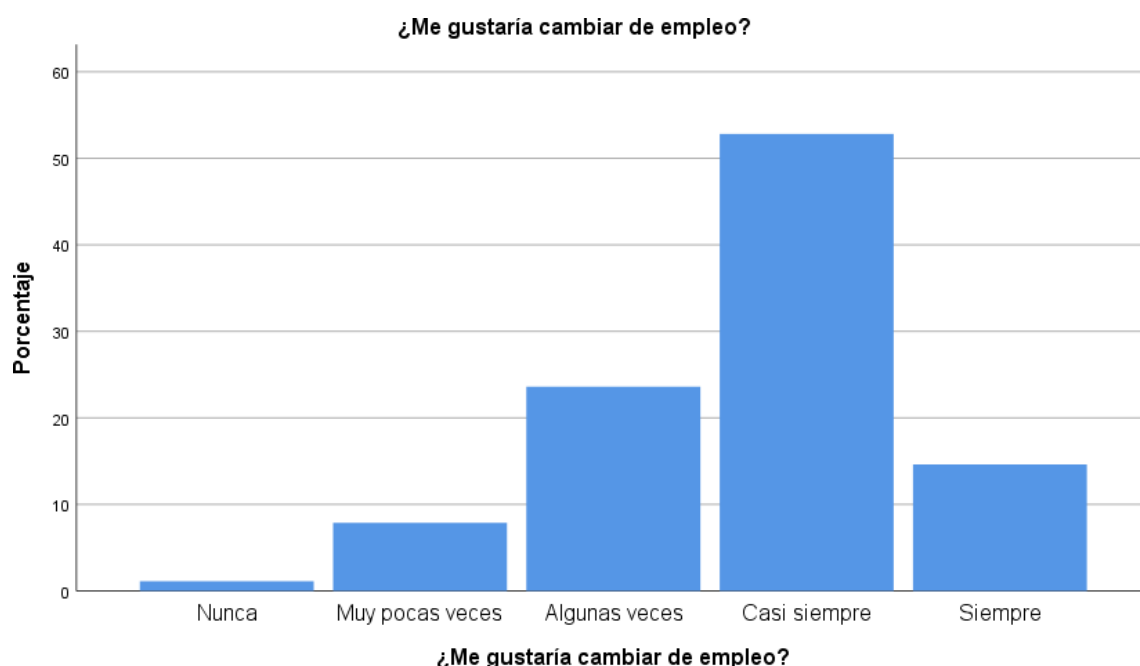
Tabla 23

¿Me gustaría cambiar de empleo?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	7	7.9
Algunas veces	21	23.6
Casi siempre	47	52.8
Siempre	13	14.6
Total	89	100.0

Figura 21.

¿Me gustaría cambiar de empleo?



Los resultados de la tabla 23 y figura 21, muestra que ante la pregunta *¿Me gustaría cambiar de empleo?*, el 52.8% responde que casi siempre, 23.6% responde que algunas veces, 14.6% responde que siempre, 7.9% responde que muy pocas veces y, 1.1% responde que nunca. Se concluye que el 67.4% percibe un nivel alto de posibilidad de cambiar de trabajo.

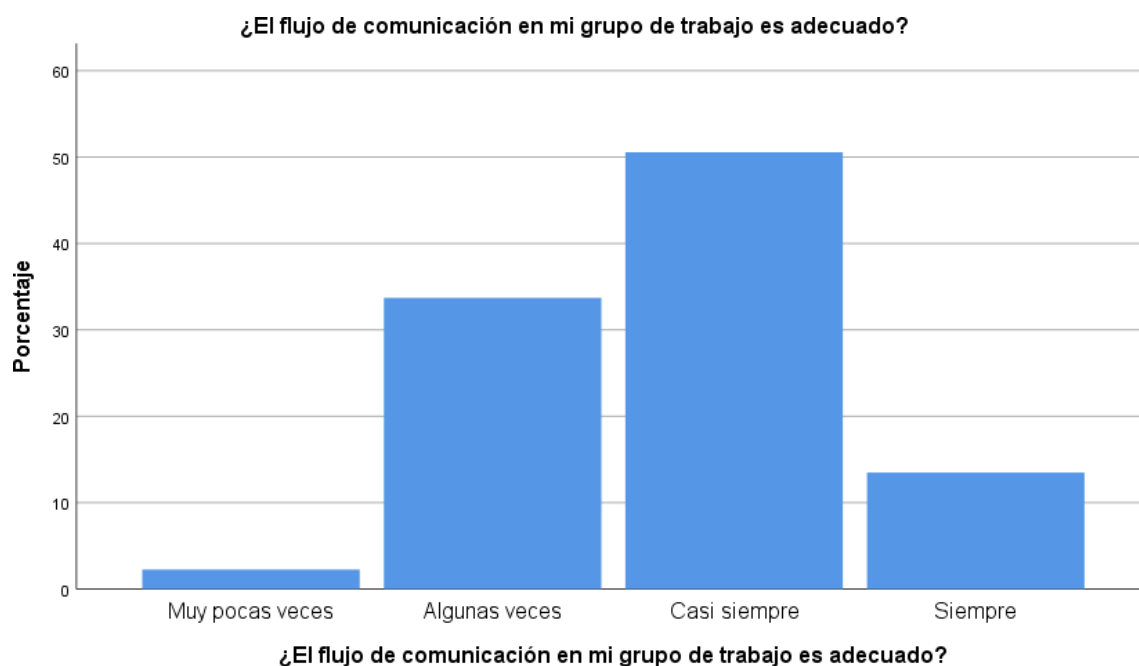
Tabla 24

¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado?

	F	%
Muy pocas veces	2	2.2
Algunas veces	30	33.7
Casi siempre	45	50.6
Siempre	12	13.5
Total	89	100.0

Figura 22.

¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado?



Los resultados de la tabla 24 y figura 22, muestra que ante la pregunta ¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado?, el 50.6% responde que casi siempre, el 33.7% responde que algunas veces, el 13.5% responde que siempre y, el 2.2% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 64.1% percibe un buen nivel de comunicación grupal.

Tabla 25

¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?

	F	%
Muy pocas veces	1	1.1
Algunas veces	23	25.8
Casi siempre	46	51.7
Siempre	19	21.3
Total	89	100.0

Figura 23.

¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?



Los resultados de la tabla 25 y figura 23, muestra que ante la pregunta *¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?*, el 51.7% responde que casi siempre, el 25.8% responde que algunas veces, 21.3% responde que siempre y, 1.1% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 73% percibe un buen nivel de motivación por parte de sus compañeros.

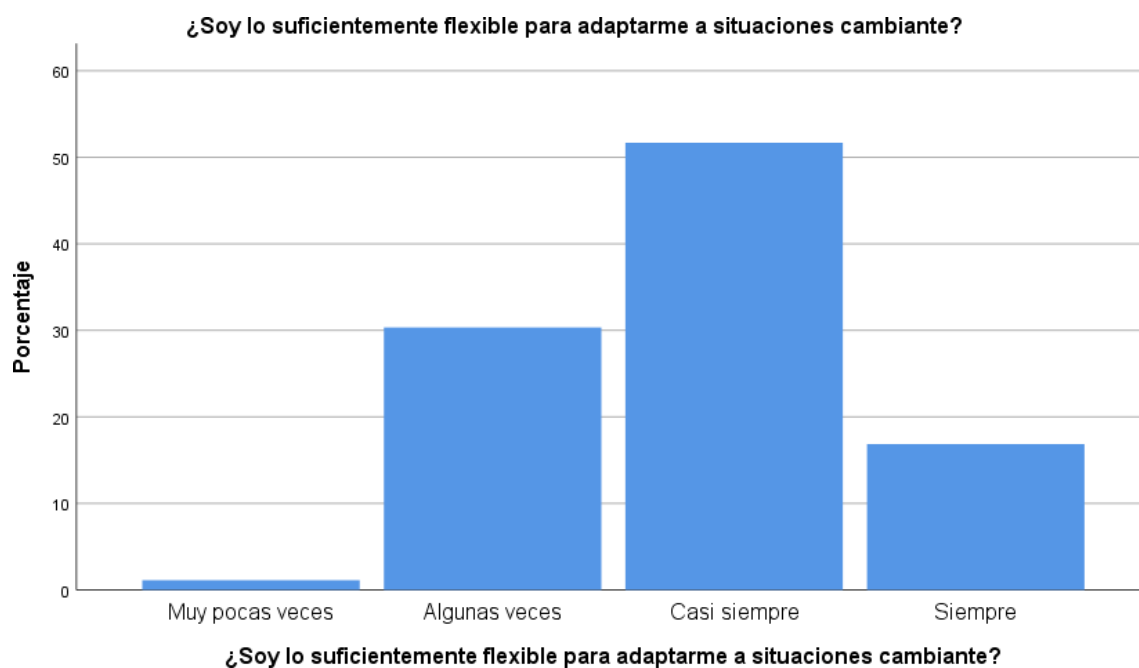
Tabla 26

¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes?

	F	%
Muy pocas veces	1	1.1
Algunas veces	27	30.3
Casi siempre	46	51.7
Siempre	15	16.9
Total	89	100.0

Figura 24.

¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes?



Los resultados de la tabla 26 y figura 24, muestra que ante la pregunta *¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes?*, el 51.7% responde que casi siempre, el 30.3% responde que algunas veces, 16.9% responde que siempre y, 1.1% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 68.6% percibe un buen nivel de flexibilidad y adaptación.

Tabla 27

¿Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo?

	F	%
Muy pocas veces	1	1.1
Algunas veces	15	16.9
Casi siempre	46	51.7
Siempre	27	30.3
Total	89	100.0

Figura 25.

¿Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo?



Los resultados de la tabla 27 y figura 25, muestra que ante la pregunta *¿Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo?*, el 51.7% responde que casi siempre, el 30.3% responde que siempre, 16.9% responde que algunas veces y, el 1.1% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 82% percibe un buen nivel de capacidad profesional.

Tabla 28

¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?

	F	%
Nunca	1	1.1
Muy pocas veces	1	1.1
Algunas veces	36	40.4
Casi siempre	27	30.3
Siempre	24	27.0
Total	89	100.0

Figura26.

¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?



Los resultados de la tabla 28 y figura 26, muestra que ante la pregunta *¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?*, el 40.4% responde que algunas veces, el 30.3% responde que casi siempre, el 27% responde que siempre, el 1.1% responde que nunca y otro 1.1% responde de que muy pocas veces. Se concluye que el 57.3% percibe un buen nivel de valoración de las ideas y aportes.

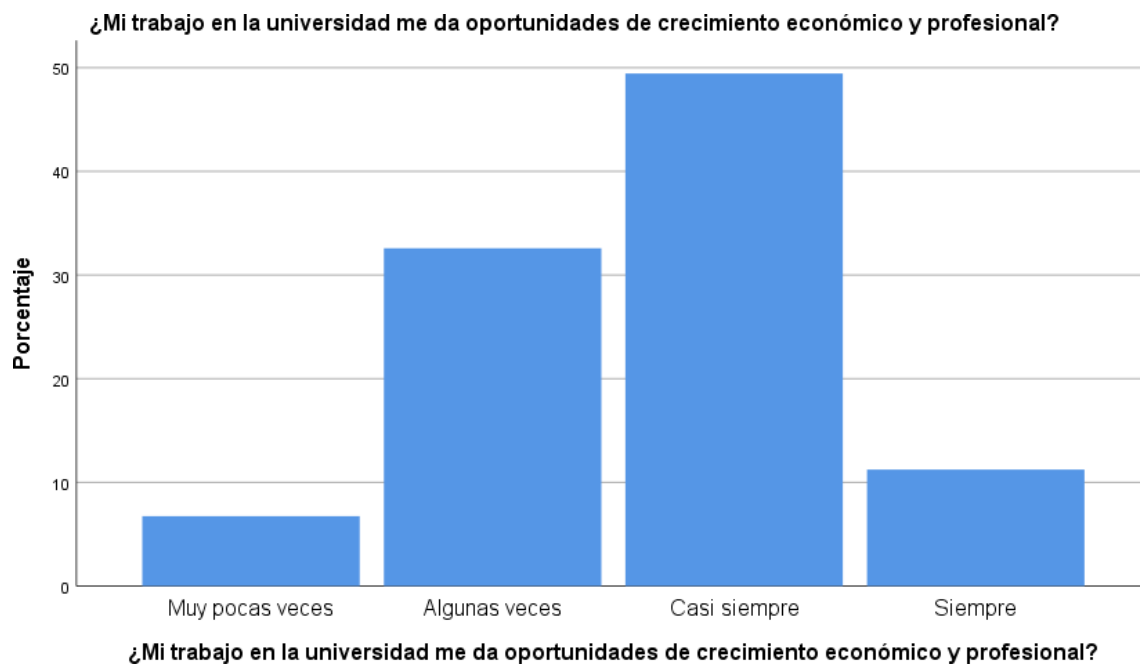
Tabla 29

¿Mi trabajo en la universidad me da oportunidades de crecimiento económico y profesional?

	F	%
Muy pocas veces	6	6.7
Algunas veces	29	32.6
Casi siempre	44	49.4
Siempre	10	11.2
Total	89	100.0

Figura 27.

¿Mi trabajo en la universidad me da oportunidades de crecimiento económico y profesional?



Los resultados de la tabla 29 y figura 27, muestra que ante la pregunta *¿Mi trabajo en la universidad me da oportunidades de crecimiento económico y profesional?*, el 49.4% responde que casi siempre, el 32.6% responde que algunas veces, 11.2% responde que siempre y, 6.7% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 60.6% percibe un buen nivel de oportunidades de crecimiento.

Tabla 30

¿Mi trabajo en la universidad me permite conciliar responsabilidades personales con las laborales?

	F	%
Muy pocas veces	4	4.5
Algunas veces	31	34.8
Casi siempre	39	43.8
Siempre	15	16.9
Total	89	100.0

Figura 28.

¿Mi trabajo en la universidad me permite conciliar responsabilidades personales con las laborales?



Los resultados en la tabla 30 y figura 28, muestra que ante la pregunta ¿Mi trabajo en la universidad me permite conciliar responsabilidades personales con las laborales?, el 43.8% responde que casi siempre, el 34.8% responde que algunas veces, el 16.9% responde que siempre y, 4.5% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 60.7% percibe un buen nivel de conciliación de responsabilidades personales y laborales.

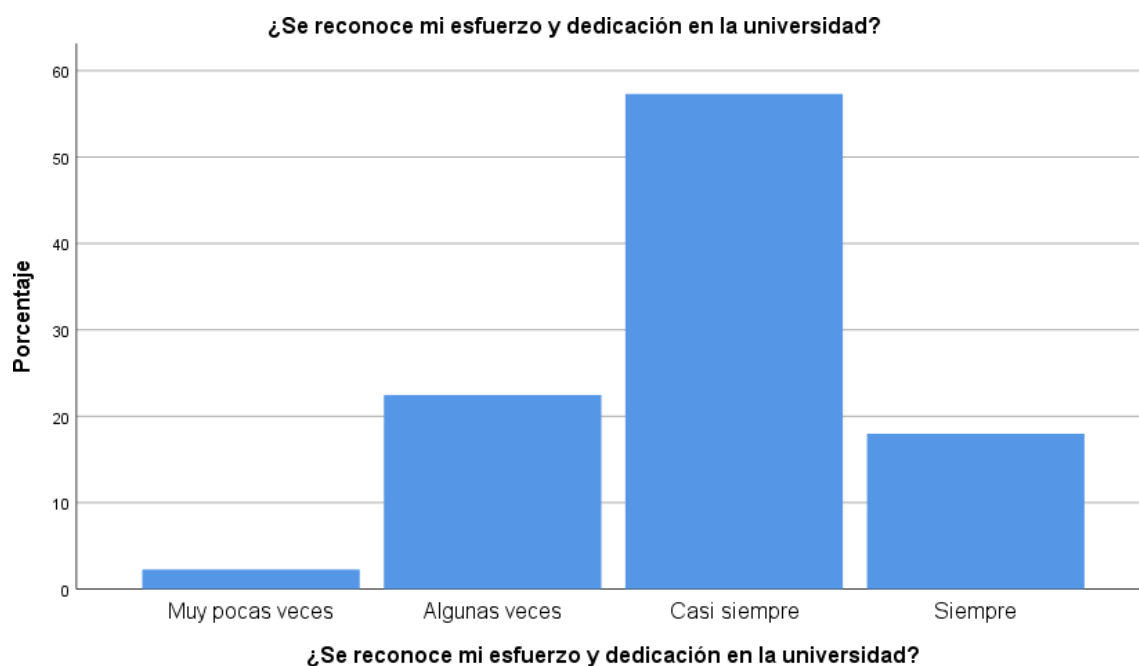
Tabla 31

¿Se reconoce mi esfuerzo y dedicación en la universidad?

	F	%
Muy pocas veces	2	2.2
Algunas veces	20	22.5
Casi siempre	51	57.3
Siempre	16	18.0
Total	89	100.0

Figura29.

¿Se reconoce mi esfuerzo y dedicación en la universidad?



Los resultados de la tabla 31 y figura 29, muestra que ante la pregunta *¿Se reconoce mi esfuerzo y dedicación en la universidad?*, el 57.3% responde que casi siempre, 22.5% responde que algunas veces, 18% responde que siempre y, 2.2% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 75.3% percibe un buen nivel de reconocimiento de los esfuerzos.

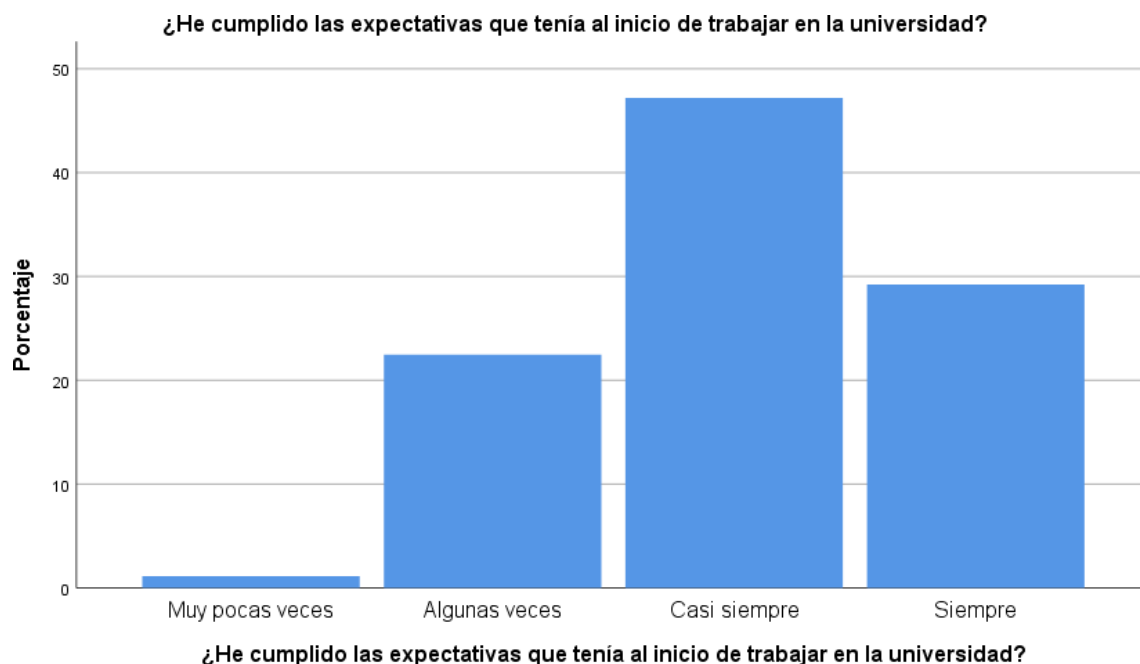
Tabla 32

¿He cumplido las expectativas que tenía al inicio de trabajar en la universidad?

	F	%
Muy pocas veces	1	1.1
Algunas veces	20	22.5
Casi siempre	42	47.2
Siempre	26	29.2
Total	89	100.0

Figura 30.

¿He cumplido las expectativas que tenía al inicio de trabajar en la universidad?



Los resultados de la tabla 32 y figura 30, muestra que ante la pregunta *¿He cumplido las expectativas que tenía al inicio de trabajar en la universidad?*, el 47.2% responde que casi siempre, el 29.2% responde que siempre, el 22.5% responde que algunas veces y, el 1.1% responde que muy pocas veces. Se concluye que el 76.4% percibe un buen nivel de cumplimiento de expectativas.

Baremos

Tabla 33

Baremos de la gestión estratégica

	AE	ED	FE	IE	CE	T
Bajo (PC 25)	5-15	1-3	1-2	4-13	3-9	14-47
Medio (PC 75)	16-18	4	3	14-15	10-12	48-53
Alto (PC 99)	19-25	5	4-5	16-20	13-14	54-70

Nota: T=Total, AE=Análisis de entorno, ED=Establecimiento de estrategias, FE=Formulación de la estrategia, IE=Implementación de las estrategias, CE=Control estratégico

Los resultados de la tabla 33, muestra que, en la gestión estratégica, del puntaje de 14 a 47 es bajo, del puntaje 48 a 53 es medio y, del puntaje de 54 a 70 es alto. En la dimensión AE de 5 a 15 es bajo, de 16 a 18 es medio y, de 19 a 25 es alto. En la dimensión ED de 1 a 3 es bajo, 4 es medio y 5 es alto. En la dimensión FE de 1 a 2 es bajo, el 3 es medio y 4 a 5 es alto. En la dimensión IE de 4 a 13 es bajo, de 14 a 15 es medio y de 16 a 20 es alto. En la dimensión CE de 3 a 9 es bajo, de 10 a 12 es medio y, de 13 a 14 es alto.

Tabla 34

Baremos de la motivación

	Existencia	Relación	Crecimiento	Total
Bajo (PC 25)	17-25	10-14	13-18	40-59
Medio (PC 75)	26-28	15-16	19-20	60-63
Alto (PC 99)	29-32	17-20	21-23	64-72

Los resultados de la tabla 34, muestra que, en la motivación, de la puntuación de 40 a 59 es nivel bajo, de la puntuación de 60 a 63 es nivel medio y, del 64 a 72 es nivel alto. En la dimensión existencia, de 17 a 25 es bajo, de 26 a 28 es medio y, de 29 a 32 es alto. En la dimensión relación, de 10 a 14 es bajo, de 15 a 16 es medio y, de 17 a 20 es alto. En la dimensión crecimiento, de 13 a 18 es bajo, de 19 a 20 es medio y, de 21 a 23 es alto.

Contraste de hipótesis

Para el contraste de hipótesis se ha evaluado la distribución de los datos con el fin de establecer si las variables presentan una distribución normal o no normal, para ello se ha realizado la comprobación de la normalidad de datos con polígonos de frecuencia y Kolmogorov-Smirnov.

Prueba de Normalidad

Tabla 35

Distribución de datos con polígonos de frecuencia y prueba de normalidad.

Variables	G1	G2	K-S	p
Gestión estratégica	-0.069	1.282	0.113	0.007
Análisis de entorno	1.061	4.746	0.179	0.000
Establecimiento de directivas	-0.684	-0.031	0.259	0.000
Formulación de la estrategia	0.020	-1.151	0.212	0.000
Implementación de las estrategias	0.001	0.241	0.143	0.000
Control estratégico	-0.467	-0.223	0.163	0.000
Motivación	-1.033	2.736	0.185	0.000
Existencia	-1.110	2.992	0.137	0.000
Relación	0.357	0.522	0.177	0.000
Crecimiento	-0.795	1.503	0.194	0.000

Nota: G1 = asimetría; G2 = curtosis; K-S = Kolmogorov-Smirnov

Los resultados de la tabla 35, los análisis de asimetría, curtosis y prueba de K-S establecen que a nivel general y las dimensiones de las variables de gestión estratégica y motivación presentan una distribución no normal, siendo la significancia de K-S $p < .01$, es decir, las distribución de datos no es normal, esto, se corroborado con los valores de asimetría y curtosis, cuyos valores son superiores a cero, por lo tanto, el análisis de contraste de hipótesis debe ser mediante un análisis no paramétrico que, en el caso de correlación, se opta por usar el coeficiente de Spearman (r_s).

Prueba de hipótesis general:

H₀1. La gestión estratégica no incide significativamente en la motivación de los colaboradores de una universidad privada, 2021.

H₁1. La gestión estratégica incide significativamente en la motivación de los colaboradores de una universidad privada, 2021.

Para el contraste de hipótesis a un nivel de significancia $p < .05$, se usó el estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s).

Tabla 36

Incidencia la gestión estratégica en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

	r_s	Motivación		p	n
		95% IC			
		inf	sup		
Gestión estratégica	.398**	.207	.560	.000	89

** $p < .01$

Contrastación: En vista que el nivel de significancia $p = .000$ que es inferior al $p < .05$. Siendo el juicio de validación del contraste que se acepta la H₁1 en caso el valor de significancia $p < .05$ y se rechaza la H₀1, caso contrario, el valor de significancia $p > .05$, se rechaza la H₁1 y se acepta la H₀1.

Interpretación: Los resultados de la tabla 36, demuestra que la gestión estratégica presenta una relación positiva débil con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021, siendo que, el valor de correlación $r_s = .398$ [IC= .207, .560] y la significancia $p = .000$, es decir, a mejor gestión estratégica mayor motivación y viceversa, por lo que, se acepta la hipótesis de investigación con un 99% de confianza ($p < .01$).

Contraste de hipótesis específica:

Ho2. La gestión estratégica no incide significativamente en la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

Hi2. La gestión estratégica incide significativamente en la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

Tabla 37

Incidencia de la gestión estratégica con la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada, 2021

	Existencia Laboral				
	rs	95% IC		p	n
inf		sup			
Gestión estratégica	.446**	.262	.599	.000	89

**p<.01

Contrastación: En vista que los valores de significancia $p=.000$ que es inferior a 0.05. Siendo el juicio de validación del contraste que se acepta la Hi2 en caso el valor de significancia $p<.05$ y se rechaza la Ho2, caso contrario, el valor de significancia $p>.05$, se rechaza la Hi2 y se acepta la Ho2.

Interpretación: Los resultados de la tabla 37, se demuestra que la gestión estratégica tiene una relación positiva débil con la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021, siendo que, el valor de correlación $rs=.446$ [IC= .262, .599] y la significancia $p=.000$, es decir, a mejor gestión estratégica mayor la existencia laboral, por lo que, se acepta la hipótesis de investigación con un 99% de confianza ($p<.01$).

Contraste de hipótesis específica:

Ho3. La gestión estratégica no incide significativamente en la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

Hi3. La gestión estratégica incide significativamente en la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

Tabla 38

Incidencia de la gestión estratégica con la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada, 2021.

	Relación Laboral				
	95% IC			p	n
	rs	inf	sup		
Gestión estratégica	.164	-.046	.360	.126	89

*p<.05

Contrastación: En vista que hay un valor de significancia $p=0.126$ que es superior a 0.05. Siendo el juicio de validación del contraste que se acepta la Hi3 en caso el valor de significancia $p<.05$ y se rechaza la Ho3, caso contrario, el valor de significancia $p>.05$, se rechaza la Hi3 y se acepta la Ho3.

Interpretación: Los resultados de la tabla 38, se demuestra que la gestión estratégica no tiene una relación con la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021, siendo que, el valor de correlación $rs=.164$ [IC= $-.046, .360$] y la significancia $p=.126$, es decir, se acepta la Ho3 de que la gestión estratégica no incide en la relación laboral.

Contraste de hipótesis específica:

Ho4. La gestión estratégica no incide significativamente en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021

Hi4. La gestión estratégica incide significativamente en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.

Tabla 39

Incidencia de la gestión estratégica en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada, 2021

	Crecimiento Laboral				
	95% IC				
	rs	inf	sup	p	n
Gestión estratégica	.196	-.013	.389	.066	89

** $p < .01$, $p < .05$

Contrastación: En vista hay un valor de significancia $p = .066$ que es superior a 0.05. Siendo el juicio de validación del contraste que se acepta la Hi4 en caso el valor de significancia $p < .05$ y se rechaza la Ho4, caso contrario, el valor de significancia $p > .05$, se rechaza la Hi4 y se acepta la Ho4.

Los resultados de la tabla 39, se demuestra que la gestión estratégica no tiene una relación con el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021, siendo que, el valor de correlación $r_s = .196$ [IC= $-.013, .389$] y la significancia $p = .066$, es decir, se acepta la Ho4 de que la gestión estratégica no incide en el crecimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber analizado y descrito los resultados encontrados, pasaremos a realizar la discusión de los mismos, en base al marco teórico construido los hallazgos de los antecedentes planteados en el presente estudio.

Los resultados referentes al objetivo general muestra que la gestión estratégica tiene una relación positiva con la motivación de los trabajadores ($p < .01$), es decir, la universidad que formula, implementa y evalúa sus decisiones en función de los objetivos de la organización (David, 2008) se caracteriza por que sus trabajadores muestran energía suficiente para que estos se incentiven a la hora de cumplir las metas que se le han propuesto (Chiavenato, 2000), esto plantea demuestra que las organizaciones que tiene una buena gestión lograr una mejor motivación en sus trabajadores, lo que representa un mayor beneficio en las utilidades y rendimiento, lo que supone que han logrado alinear sus políticas con metodologías para lograr el éxito (Fernández, 2006), lo que hace posible que el trabajador pueda tomar acciones psicológicas para poder cumplir con lo trazado (González, 2008). Estos resultados vistos de la teoría de Lana (2008) muestra que el entorno de una empresa es fundamental para alcanzar los logros de una organización, algo que, según la teoría de Herzberg, se corresponde con la forma en como un trabajador se relaciona en la vida laboral. Además, los actuales hallazgos tienen semejanza a los estudios previos del contexto internacional (Vera, 2016) y del contexto nacional (Arribasplata y Arribasplata, 2020; Bustamante, 2020; Fernández, 2018; Fuentes, 2019), en los que se ha demostrado que la gestión estratégica de una empresa se relaciona con la motivación de los trabajadores. Por lo tanto, se concluye que, la gestión estratégica es un proceso vital para garantizar el éxito de la misma que se apoya en que tan bien motivados están sus trabajadores.

Los resultados respecto al objetivo específico de la incidencia de la gestión estratégica muestran que la mayor incidencia en del nivel medio para el valor general y en las dimensiones análisis de entorno, establecimiento de directivas y control estratégico, mientras que, en las dimensiones formulación de la estrategia e implementación de la estrategia, la incidencia es mayor en el nivel alto. Eso implica que los trabajadores perciben que la universidad tiene un adecuado análisis interno y externo, tiene clara su misión y objetivos, formula un adecuado análisis de sus

desventajas y fortalezas, permite el análisis de sus cambios, estructura, cultura de la organización, implementa soluciones y evalúa el desempeño de forma global (Lana, 2008). Este hallazgo se apoya en resultados similares del contexto peruano, en el que se ha logrado identificar que trabajadores perciben que sus centros de labores tienen una adecuada gestión estratégica (Meléndez, 2018), también en resultados del contexto internacional en la que una adecuada gestión estratégica permite mejorar la competitividad (González, 2017).

Los resultados sobre la incidencia de la motivación en trabajadores demuestran que la motivación a nivel global y en sus dimensiones de existencia, relación y crecimiento tienen una mayor incidencia del nivel medio (40.45% a 53.93%), lo que aunado al porcentaje de nivel alto (20.22% a 31.46%) indican que los trabajadores tienen una adecuada energía interna que hace posible el cumplimiento de sus objetivos (Chiavenato, 2000), al igual que, muestran un buen estado de ánimo, comunicación, relaciones interpersonales y el reconocimiento de su trabajo (González, 2008), tal como plantea McClelland, cuando las empresas permiten que sus trabajadores puedan realizar sus proyectos es que los mismos muestran un mayor empeño y motivación, lo cual se regresa a la empresa con una mejora en sus activos (González, 2008), tal como explica Bustamante (2020), las empresas que da reconocimiento, oportunidades, autonomía, beneficios y desarrollo personal tendrá a trabajadores más motivados. Además, estos resultados son coherentes con los hallazgos previos del contexto nacional en la que el 55% de trabajadores tiene desarrollada su motivación (Fuentes, 2019), también, del contexto internacional, en la que se estableció que un nivel adecuado de motivación permite el cumplimiento de funciones y metas específicas (Vera, 2016).

Los resultados en cuanto a la relación de la gestión estratégica con la dimensión existencia laboral de la motivación, muestran que la gestión estratégica se relaciona de forma positiva débil con la existencia laboral ($p < .01$), esto implica que, los trabajadores con un buen estado de ánimo, plan de salud, beneficios socioeconómicos, seguridad y estabilidad en su entorno laboral (González, 2008) perciben que su centro de trabajo formula, implementa y evalúa sus decisiones en función de los objetivos de la organización (David, 2008). Esto denota que las empresas que tienen un plan estratégico claro y coherente teniendo en cuenta al

trabajador como punto focal de la misma, hace posible que estos muestren una mayor motivación que se expresa en la existencia de la misma. Asimismo, los actuales hallazgos demuestran ser coherentes con trabajos previos en los que se demuestra que la gestión del talento mejora la motivación (Bustamante, 2020), posibilita el desarrollo de las funciones de puesta de forma efectiva (Arribasplata y Arribasplata, 2020), lo que ayuda a la mejora de la competitividad como organización (Peña, 2015).

En cuanto al objetivo de saber cómo incide la gestión estratégica en la relación laboral de trabajadores, los resultados indican que se rechaza la hipótesis de investigación, es decir, no existe relación significativa entre la gestión estratégica con la relación laboral de la motivación en trabajadores ($p > .05$), por lo tanto, por más que la universidad formule, implemente y evalúe sus decisiones en función de los objetivos de la organización (David, 2008) esto no incidirá en el desarrollado de la comunicación y relaciones interpersonales adecuadas en el trabajo, a su vez, con el sentir de ser escuchados y la posibilidad de adaptación (González, 2008). Si bien hay hallazgos como los de Peña y Villón (2018) que plantean que la gestión es clave para la motivación, e incluso las directivas de misión, visión y metas en aumentar la misma (Palacio, 2016), la evidencia muestra que la gestión debe proponer cambios en el manejo de la motivación y el talento (González, 2017), es decir, se requiere más intervenir a nivel de conducta del trabajador para posibilitar cambios a nivel motivacional, por lo que, la gestión no se debe limitar a la formulación, implementación y evaluación de sus decisiones, sino que, debe incluir los aspectos de desarrollo del personal.

Por último, sobre el objetivo de conocer como incide la gestión estratégica en el crecimiento laboral de la motivación, los resultados muestran que se rechaza la hipótesis específica, es decir, no existe relación significativa entre la gestión estratégica con el crecimiento laboral de trabajadores de una universidad ($p > .05$), por lo tanto, por más que la universidad formule, implemente y evalúe sus decisiones en función de los objetivos de la organización (David, 2008) esto no incidirá en la percepción de trabajadores que la organización los toma en cuenta, les da oportunidades de desarrollo profesional, reconoce sus esfuerzos y cumple con las expectativas (González, 2008), lo que implica que en universidad objeto de estudio,

se tiene poco en cuenta la capacitación interna del personal en su gestión estratégica, alejando la posibilidad de desarrollar el talento humano de la organización, lo que repercute en la implicación del trabajador, como indica Arribasplata y Arribasplata (2020) cuando la empresa se preocupa por el desarrollo del trabajador es que estos últimos se sienten satisfechos y perciben que la organización se preocupa por ellos.

VI. CONCLUSIONES

La gestión estratégica presenta relación positiva débil con la motivación en los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021. Esto indica que la universidad al tener una mejor gestión estratégica, los trabajadores mostraran un mayor nivel de motivación.

La incidencia a nivel general de la gestión estratégica y de las dimensiones de análisis de entorno, establecimiento de directivas y control estratégico es el nivel medio, en tanto, en las dimensiones de formulación de la estrategia e implementación de la estrategia es el nivel alto.

La incidencia de la motivación a nivel general y en sus dimensiones de existencia, relación y crecimiento es el nivel medio, por lo que, se puede decir que la motivación de los trabajadores de la universidad es adecuada.

La gestión estratégica presenta relación positiva con la dimensión existencia laboral de la motivación en los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021. Esto indica que la universidad al tener una mejor gestión estratégica, los trabajadores mostraran un mayor nivel de existencia laboral.

La gestión estratégica no presenta relación significativa con la dimensión relación laboral de la motivación en los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021, es decir, la gestión estratégica no incide en las relaciones del ambiente de trabajo.

La gestión estratégica no presenta relación significativa con la dimensión crecimiento laboral de la motivación en los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021, es decir, la gestión estratégica no incide en el crecimiento de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que el directorio de la institución investigada incluya en sus planes actividades que estimulen la motivación de su fuerza laboral, de esa manera se podrá alcanzar los objetivos trazados en el tiempo y con los recursos asignados.

Se recomienda a las autoridades de la institución planificar acciones que generen una cultura de respeto, bienestar y de calidad de vida de los colaboradores, con la finalidad de fortalecer el compromiso y la identidad institucional.

Se recomienda a la gerencia general proyectar para el próximo año procesos que permitan optimizar el flujo de actividades y mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la comunicación asertividad y el clima laboral de los trabajadores.

Se recomienda al concejo universitario articular acciones con el área de gestión del talento humano para elaborar programas de crecimiento laboral, mediante actividades de línea de carrera, promoción y ascenso, además, fortaleciendo los talleres de capacitación, formación y desarrollo de habilidades blandas.

REFERENCIAS

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
doi:[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Arribasplata, E. & Arribasplata, J. (2020). *Relación gestión empresarial con motivación laboral en la empresa productos lácteos Los Alpes EIRL de la ciudad de Cajamarca, 2019*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1301/TESIS%20GESTION%20EMPRESARAIL%20Y%20MOTIVACION%20LABORAL.%20%20Arribasplata..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancourt, J. (2006). *Gestión Estratégica: Navegando hacia el cuarto paradigma*. Obtenido de www.eumed.net/libros/2006c/220/index.htm
- Brume, M. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia. *Espacios*, <https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf>.
- Bustamante, E. (2020). *Gestión Estratégica del Talento Humano para reforzar la Motivación Laboral de los trabajadores en una empresa de servicios Lima, 2020*. Obtenido de http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3999/T061_46243178_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill. Quinta edición.
- CONCYTEC. (25 de 11 de 2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. Obtenido de <https://bit.ly/2YWwjlb>.
- David, F. (2008). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson-Prentice Hall.

- Delgado, N. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación Física*. Universidad de Granada, Granada.
- Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, N. (2006). *Política, planeamiento y gestión de la educación*. . Argentina: UNTREF.
- Fuentes, J. (2019). *Conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30210/Fuentes_VJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, J. et al. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, vol. 21, núm. 1., 243 <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718032/99357718032.pdf>.
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. .
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México D. F.: Mc Graw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Education.
- Lana, A. (2008). La administración estratégica como herramienta de gestión. *Visión de Futuro*, vol. 9, núm. 1, 5 - 17 <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935469001.pdf>.
- Manjarrez, N. et al. (2020). La motivación. En el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365 <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.

- Melendez, N. (2018). *La gestión estratégica y su relación con la competitividad en las mypes del centro comercial e industrial Gamarra*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8547/1/2018_Melendez-Llerena.pdf
- Omalaja, M., & Eruola, O. (2011). Strategic Management Theory: Concepts, Analysis and Critiques in Relation to Corporate Competitive Advantage from the Resource-based Philosophy. *Economic Analysis*, 44(1-2), 59-77. Obtenido de <https://www.library.iien.bg.ac.rs/index.php/ea/article/view/194>
- Palacio, J. (2016). *Planificación estratégica motivacional para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del distrito de salud 12D05*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6104/1/TUBADM%20028-2016.pdf>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. Vol. 3, Nº 7*, 171-192.
- Picatoste, F. (2020). *Claves para la gestión estratégica de las organizaciones ante la Covid-19*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/2020-03-29/claves-para-la-gestion-estrategica-de-las-organizaciones-ante-la-covid-19.html>
- Ramírez, R. et al. (2020). Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información tecnológica Vol. 31(1)*, 133-140 <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-133.pdf>.
- Romo, G. & Márquez, E. (2014). Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de

educación superior. *Pensamiento y gestión*, N° 36, 270
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a10.pdf>.

Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5 ed.). Lima: Business Support Aneth.

Stoner, A. et al. (1996). *La motivación*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A. 6° ed.

Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Obtenido de <https://bit.ly/3DOOMG4>

VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology* (2 ed.). American Psychological Association. doi:<https://doi.org/10.1037/14646-000>

Vera, Y. (2016). *Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/996/1/T-UIDE-1047.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.I. GESTIÓN ESTRATÉGICA	Es el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones por medio de las funciones que accedan a la empresa alcanzar sus objetivos. (David, 2008)	Es el desarrollo de analizar el entorno, establecer las directivas organizacionales, implementar estrategias y controlar las mismas.	Análisis del entorno	Análisis interno y externo	1.- Nunca; 2.- Muy pocas veces; 3.- Algunas veces; 4.- Casi siempre; 5.- Siempre
			Establecimiento de las directivas organizacionales	Misión y objetivos	
			Formulación de la estrategia	Análisis FODA; el Análisis de los Puntos Críticos, la Matriz de Crecimiento - Participación del Boston Consulting Group	
			Implementación de las estrategias	Análisis de los cambios estratégicos	
				Análisis de la estructura organizacional	
				Análisis de la cultura organizacional	
			Control estratégico	Selección de un abordaje de implementación	
Implementación y evaluación de la estrategia					
V.D. MOTIVACIÓN	Es la conducta humana, asentada en el comportamiento generado por aspectos internos y externos donde el deseo y las necesidades crean la energía suficiente que incentiva a la persona a ejecutar acciones que alcanzan para cumplir su objetivo. (Chiavenato, 2000)	Es el resultado de la existencia, relación y crecimiento del colaborador.	Existencia	Motivación	1.- Nunca; 2.- Muy pocas veces; 3.- Algunas veces; 4.- Casi siempre; 5.- Siempre
				Estado de ánimo	
				Plan de salud	
				Beneficios económicos y sociales	
				Seguridad y estabilidad	
			Relación	Comunicación laboral	
				Relaciones laborales	
				Resistencia al cambio	
			Crecimiento	Ser escuchados	
				Oportunidad de crecimiento	
				Reconocimiento mediante objetivos	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

1.- Nunca; 2.- Muy pocas veces; 3.- Algunas veces; 4.- Casi siempre; 5.- Siempre

	1	2	3	4	5
VI. GESTIÓN ESTRATÉGICA					
D1. Análisis del entorno					
¿Se analizan las barreras de entrada de nuevos competidores en el servicio educativo?					
¿Se analiza la guerra de precios, de publicidad, o de productos?					
¿Se analiza la amenaza de sustitución por servicios que satisfacen las mismas necesidades?					
¿Se determina el poder para influir en las variaciones de precios y ofertas de los productos o servicios ofrecidos?					
¿Se considera el poder negociador para elevar los precios o reducir el nivel de calidad ofrecido?					
D2. Establecimiento de las directivas organizacionales					
Se direcciona y trabaja en relación a ¿Quiénes somos?, ¿Para qué existimos?, y, ¿Cuál es nuestra razón de ser?					
D3. Formulación de la estrategia					
¿Se formula de forma efectiva el Análisis FODA; los Puntos Críticos, la Matriz de Boston Consulting Group en los niveles empresarial, unidad de negocios y funcional?					
D4. Implementación de las estrategias					
¿Se analizan los cambios estratégicos en la universidad?					
¿Se analiza la estructura organizacional en la universidad?					
¿Se selecciona un abordaje de implementación académica y administrativa en la universidad?					
¿Se implementa y evalúa la estrategia educativa y empresarial?					
D5. Control estratégico					
¿Se logra medir el desempeño organizacional?					
¿Se logra comparar el desempeño organizacional con los objetivos y los patrones establecidos?					
¿Se logra determinar la acción correctiva necesaria del desempeño organizacional?					
VD. MOTIVACIÓN					
Existencia					
Trabajando en la universidad, ¿me encuentro motivado?					
¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo en la universidad?					
¿Los beneficios de salud que me ofrece la universidad, satisfacen mis necesidades?					
¿Los beneficios económicos que recibo por parte de la universidad, satisfacen mis necesidades básicas?					
¿Mi trabajo en la universidad, me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)?					
¿Me siento laboralmente seguro y estable en mi trabajo universitario?					
¿Me gustaría cambiar de empleo?					
Relación					
¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado?					
¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?					
¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes?					
¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?					
Crecimiento					
¿Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo?					
¿Mi trabajo en la universidad me da oportunidades de crecimiento económico y profesional?					
¿Mi trabajo en la universidad me permite conciliar responsabilidades personales con las laborales?					
¿Se reconoce mi esfuerzo y dedicación en la universidad?					
¿He cumplido las expectativas que tenía al inicio de trabajar en la universidad?					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: La gestión estratégica y su incidencia en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.						
Autor (es): Daniel Gustavo Navarro Sampén						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente: Gestión estratégica			
			DIMENSIÓN	INDICADORES	CRITERIO, ENUNCIADO, REACTIVOS, PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuáles son los efectos de la gestión estratégica que inciden en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021?	Establecer los efectos de la gestión estratégica que inciden en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.	Los efectos de la gestión estratégica, inciden significativamente en la motivación de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.	Análisis del entorno	Análisis interno y externo	¿Se analizan las barreras de entrada de nuevos competidores?	1.- Nunca; 2.- Muy pocas veces; 3.- Algunas veces; 4.- Casi siempre; 5.- Siempre
					¿Se analiza la guerra de precios, de publicidad, o de productos?	
					¿Se analiza la amenaza de sustitución por servicios que satisfacen las mismas necesidades?	
					¿Se determina el poder para influir en las variaciones de precios de los productos o servicios?	
					¿Se considera el poder negociador para elevar los precios o reducir el nivel de calidad ofrecido?	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	Establecimiento de las directivas organizacionales	Misión y objetivos	Se direcciona y trabaja en relación a ¿Quiénes somos?, ¿Para qué existimos?, y, ¿Cuál es nuestro razón de ser?	
¿De qué manera la gestión estratégica incide en la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021?	Determinar si la gestión estratégica incide en la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.	La gestión estratégica incide en la existencia laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.	Formulación de la estrategia	Análisis FODA; el Análisis de los Puntos Críticos, la Matriz de Crecimiento — Participación del Boston Consulting Group	¿Se formula de forma efectiva el Análisis FODA; los Puntos Críticos, la Matriz de Boston Consulting Group en los niveles empresarial, ¿unidad de negocios y funcional?	
			Implementación de las estrategias	Análisis de los cambios estratégicos	¿Se analizan los cambios estratégicos?	
				Análisis de la estructura organizacional	¿Se analiza la estructura organizacional?	
				Análisis de la cultura organizacional	¿Se analiza la cultura organizacional?	
				Selección de un abordaje de implementación	¿Se selecciona un abordaje de implementación?	
			Implementación y evaluación de la estrategia	¿Se implementa y evalúa la estrategia?		

			Control estratégico	Desempeño organizacional	¿Se logra medir el desempeño organizacional?		
				Desempeño organizacional vs objetivos	¿Se logra comparar el desempeño organizacional con los objetivos y los patrones establecidos?		
				Acción correctiva necesaria	¿Se logra determinar la acción correctiva necesaria del desempeño organizacional?		
¿De qué manera la gestión estratégica incide en la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021?	Determinar si la gestión estratégica incide en la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.	La gestión estratégica incide en la relación laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.	Variable Dependiente: Motivación				1.- Nunca; 2.- Muy pocas veces; 3.- Algunas veces; 4.- Casi siempre; 5.- Siempre
			Existencia	Motivación	¿En mi trabajo me encuentro motivado?		
				Estado de ánimo	¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?		
				Plan de salud	¿Los beneficios de salud que recibo en la universidad satisfacen mis necesidades?		
				Beneficios económicos y sociales	¿Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas?		
					¿Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias)?		
				Seguridad y estabilidad	¿Me siento seguro y estable en mi trabajo?		
¿Me gustaría cambiar de empleo?							
¿De qué manera la gestión estratégica incide en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021?	Determinar si la gestión estratégica incide en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.	La gestión estratégica incide en el crecimiento laboral de los colaboradores de una universidad privada en Chiclayo, 2021.	Relación	Comunicación laboral	¿El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado?		
				Relaciones laborales	¿Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?		
				Resistencia al cambio	¿Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes?		
				Ser escuchados	¿Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior?		
			Crecimiento	Oportunidad de crecimiento	Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo		
					Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional		
					Mi trabajo me permite conciliar responsabilidades personales con las laborales		
				Reconocimiento mediante objetivos	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación		
					He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar		