

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL



TESIS

Gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
de la Universidad Peruana los Andes – 2021

AUTORES:

Quichiz Pahuacho, Martha Rosa

Zamora Vidal, Nilton Cesar

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Estratégica Empresarial

ASESOR:

Mg. Zárate Bocanegra, Jhony Alex

ORCID ID 0000-0001-6440-0108

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres, hijos y familiares que con su apoyo, amor, paciencia y esfuerzo incondicional nos han permitido hoy, lograr un objetivo más en nuestras vidas.

Agradecimiento

A Dios, quien estuvo presente en el caminar de nuestras vidas, bendiciéndonos y dándonos fuerza para continuar con nuestras metas trazadas sin desfallecer.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.2. Definición del problema.....	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Formulación de hipótesis	6
1.4.1. Hipótesis general	6

1.4.2.	Hipótesis específicas.....	6
1.5.	Variables y dimensiones.....	6
1.5.1.	Operacionalización de variables.....	7
1.6.	Justificación de la Investigación	8
CAPÍTULO II		10
2.	MARCO TEÓRICO	10
2.1.	Antecedentes de la investigación	10
2.1.1.	Antecedentes nacionales.....	10
2.1.2.	Antecedentes internacionales	13
2.2.	Bases teóricas	14
2.2.1.	Gestión estratégica.....	14
2.2.2.	Clima laboral	20
2.3.	Definición de términos	23
CAPÍTULO III.....		25
3.	DISEÑO METODOLÓGICO	25
3.1.	Tipo de investigación	25
Método de la investigación		25
3.2.	Diseño de la investigación.....	26
3.3.	Población y muestra	26
3.3.1.	Población	26
3.3.2.	Muestra	27

3.4. Técnicas para la recolección de datos	27
3.4.1. Descripción de los instrumentos.....	28
3.4.2. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	29
CAPÍTULO IV	30
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	30
4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	30
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones.....	30
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones.....	37
4.1.3. Prueba de Normalidad	40
4.1.4. Contrastación de las hipótesis.....	41
CAPÍTULO V	45
5. DISCUSIÓN	45
5.1. Discusión de resultados obtenidos	45
5.2. Conclusiones	49
5.3. Recomendaciones.....	50
Referencias Bibliográficas	51
Anexo 1: matriz de consistencia.....	55
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	56
Anexo 3: base de datos.....	57
Anexo 4. Evidencia digital de similitud	64
Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio	65

Anexo 6. Validación por juicio de expertos 67

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión estratégica	7
Tabla 2 . Operacionalización de la variable clima laboral	8
Tabla 3. Validez de los instrumentos	28
Tabla 4. Confiabilidad.....	29
Tabla 5 <i>Descriptivos de la variable gestion estrategica</i>	30
Tabla 6 <i>Descriptivos de la dimensión factores claves de la gestión estratégica</i>	31
Tabla 7 <i>Descriptivos de la dimensión herramientas para la gestión estratégica</i>	32
Tabla 8 <i>Descriptivos de la variable clima laboral</i>	33
Tabla 9 <i>Descriptivos de la dimensión autonomia individual</i>	34
Tabla 10 <i>Descriptivos de la dimensión grado de estructura que impone el puesto</i>	35
Tabla 11 <i>Descriptivos de la dimensión tipos de recompensa</i>	36
Tabla 12 <i>Descriptivos de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo</i>	37
Tabla 13 <i>Tabla cruzada variable gestión estratégica y clima laboral</i>	37
Tabla 14 <i>Tabla cruzada dimensión factores claves y la variable clima laboral</i>	38
Tabla 15 <i>Tabla cruzada dimensión herramientas y la variable clima laboral</i>	39
Tabla 16 <i>Pruebas de normalidad</i>	40
Tabla 17 Prueba de hipótesis general.....	41
Tabla 18 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	42
Tabla 19 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	43

Índice de figuras

Figura 1. Planificación estratégica y tradicional, según Manes.....	16
Figura 2. Gestión Estratégica.....	16
Figura 3. Diagrama de las cinco fuerzas de Porter	17
Figura 4. Las cinco fuerzas competitivas.....	18
Figura 5. Descriptivos de la variable gestión estratégica.....	30
Figura 6. Descriptivos de la dimensión factores claves de la gestión estratégica	31
Figura 7. Descriptivos de la dimensión herramientas para la gestión estratégica	32
Figura 8. Descriptivos de la variable clima laboral.	33
Figura 9. Descriptivos de la dimensión autonomía individual	34
Figura 10. Descriptivos de la dimensión <i>grado de estructura que impone el puesto</i>	35
Figura 11. Descriptivos de la dimensión tipos de recompensa.....	36
Figura 12. Descriptivos de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo.....	37
Figura 13. Tabla cruzada variable Gestión Estratégica y clima laboral	38
Figura 14. Tabla cruzada dimensión factores claves y la variable clima laboral	39
Figura 15. Tabla cruzada dimensión herramientas y la variable clima laboral	40

Resumen

La gestión estratégica es un estilo de administración conducente a la eficiencia de los sistemas integrales de gestión; su incidencia en el clima laboral de las instituciones educativas, permitirá caracterizar percepciones y comportamientos para definir estrategias dirigidas a satisfacer necesidades en entornos competitivos. El presente trabajo de investigación se realizó para dar respuesta a la interrogación: ¿Qué nivel de relación encontramos entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021?. Para este propósito se planteó como objetivo: Identificar el nivel de relación entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.

Se utilizó el método paradigma cuantitativo, Tipo de Investigación básica, diseño no experimental correlacional la población estuvo conformada por 237 docentes y se obtuvo una muestra de 147 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes. La conclusión del presente trabajo de investigación, al aplicar el estadístico Rho de Spearman en la relación:

- $H_i = \text{variable } (X, Y) > 0$ es igual a 0,809
- $H_i = \text{variable } (X, Y) < 0$ es igual a 0,001

El grado de significancia propuesto $\leq 5\%$, se puede afirmar que la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, se ha determinado que existe un cierto grado de relación importante entre la gestión estratégica y el clima laboral.

Palabras clave: Gestión estratégica, clima laboral.

Abstract

The research is carried out to answer the question: What level of relationship do we find between strategic management and the work environment in the Faculty of Administrative and Accounting Sciences of the Universidad Peruana los Andes in the year 2021? For this purpose, the objective was to: Identify the level of relationship between strategic management and the work environment in the Faculty of Administrative and Accounting Sciences of the Universidad Peruana los Andes in the year 2021.

The quantitative paradigm was used, the population was made up of 237 teachers and the sample was 147 teachers from the Faculty of Administrative and Accounting Sciences of the Universidad Peruana los Andes. The conclusion of this research work, when applying Spearman's Rho statistic is the relationship;

- $H_1 = \text{variable } (X, Y) > 0$ is equal to a 0.809
- $H_1 = \text{variable } (X, Y) < 0$ is equal to a 0.001

The degree of significance proposed $\leq 5\%$, it can be affirmed that the Faculty of is found in the $H_1 = \text{variable } (X, Y) > 0$ is 0.809 in this case, and for the case of less than 0.001, of the proposed degree of significance $\leq 5\%$, it can be certain that the Faculty of Administrative and Accounting Sciences at the Universidad Peruana los Andes, has determined that there is a certain degree of important relationship between strategic management and the work environment.

Keywords: Strategic management, work environment.

Introducción

Los cambios políticos socioeconómicos, o tecnológicos ocurren a diario, son consecuentes al proceso de globalización, inciden en las transformaciones sociales repercutiendo en los sistemas de dirección en las instituciones de educación superior

La estrategia como concepto surge por primera vez en el contexto de las actividades militares (del griego "estrategos", que significa general), donde se definió ampliamente como el arte de planificar y dirigir operaciones y movimientos militares globales en guerras o batallas. Una definición más popular y ampliamente aplicable en la actualidad, especialmente cuando se aplica al mundo empresarial, es el método o plan elegido para lograr el futuro esperado, el cómo alcanzar metas y/o resolver problemas.

La estrategia, implica un proceso muy estructurado para desarrollar dicha estrategia; sin embargo, en la práctica por lo general está lejos de ser organizado o lineal; si no por el contrario, es un proceso iterativo y caótico, que requiere de mucha discusión e incluso de negociación para desarrollar un plan que ayude a la organización. Puede llevar mucho tiempo avanzar activamente hacia el "Going" (adelante con metas futuras). Este trabajo no solo es complejo a la hora de formular estrategias para toda la organización, sino también, a la hora de formular estrategias de servicios, equipos, proyectos e incluso procesos. Esto significa que la estrategia ya no es solo responsabilidad de unos pocos en la alta dirección de la organización, sino que recae en todos los líderes y en todos los niveles, sin importar las habilidades que poseen, pero aprovechando al máximo dichas habilidades.

En la primera parte abordaremos el planteamiento del problema, donde se proponen los objetivos, se planteas las hipótesis y se da, la operacionalización de las variables.

En la segunda parte, desarrollaremos los antecedentes y el marco teórico, referido al planteamiento del problema.

En la tercera parte, mostraremos el segmento metodológico de la presente tesis.

En la cuarta parte, abordaremos los resultados encontrados en la investigación y las pruebas de hipótesis.

Finalmente, en la quinta parte abordaremos la discusión de los resultados obtenidos, finalizando con las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

Los autores.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las universidades contemporáneas se reestructuran constantemente y siguen el nuevo modelo de producción, circulación y aplicación del conocimiento. Érase una vez, la universidad, considerada como el pilar del conocimiento, en el que se permitía que solo unas pocas personas tuvieran el privilegio de asistir a las aulas a adquirir nuevos conocimientos.

Las nuevas teorías del conocimiento, como el Conectivismo, consideran que:

El conocimiento en el siglo XXI no está lejos de la práctica, su desarrollo no siempre se da de manera formal, lo que elimina la importancia de la academia y la coloca en el Aprendizaje, a través de la tecnología, la red, la práctica y las comunidades experimentales. El enfoque del conocimiento a la práctica conduce a una relación inseparable entre el estudio de la vida y el estudio del trabajo. En otras palabras, es una sola cosa, por lo que estudio y trabajo se combinan en muchos casos. (Siemens, 2014)

Hace algunos años atrás, la gente solía especializarse en una profesión en particular y seguirla de por vida. En nuestros días, las ocupaciones y la formación del ser humano, pueden ser o no, a muy corto plazo, “por lo que una persona persigue y desarrolla diversas ocupaciones a lo largo de su vida. Por ejemplo, se estimaba que, a partir de 2011, el 65% de los niños en

edad escolar estarían en ocupaciones no inventadas”. (Fedrizzi, 2017). “Esta situación requiere un aprendizaje dinámico, que incluye la tecnología digital y reconoce la conexión como una actividad de aprendizaje”. (Piazzi, 2018).

En esta realidad que enfrentamos en pleno siglo XXI, el declive de las universidades tradicionales de nuestro país, al transcurrir el tiempo, son más que evidentes. En esta crisis la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, no es la excepción, pues día a día se enfrentan a nuevos retos y conceptos como innovación, emprendimiento e internacionalización, que son rápidos y dinámicos; sin embargo, muchas veces se desequilibran con el ritmo académico.

La necesidad de analizar la relación que tiene la gestión estratégica sobre el clima laboral en la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, para planificar acciones orientadas a lograr una educación con calidad y responsabilidad social como aporte a su acreditación institucional

En la Universidad Peruana los Andes, el sistema de educación superior es cara y tradicional, pues se deberían superar los proyectos académicos tradicionales y trascender a nuevos sistemas académicos, que permitan que sus alumnos sean capaces de enfrentar nuevos retos y coadyuven a su vez, al desarrollo de nuestro país. Para ello demostraremos, si la gestión estratégica implementada en la universidad es la adecuado en relación con el clima laboral.

Una contribución de la presente investigación está relacionada con la percepción que la universidad debe desarrollar para establecer un adecuado clima laboral que innove y fortalezca el cuerpo académico y claro también el administrativo; todos ellos, como un solo equipo de trabajo, donde se sientan identificados y valorados.

El no tener un adecuado manejo de la gestión estratégica siempre desencadena en las organizaciones, problemas como:

- La fricción entre compañeros, por falta de sentido de pertenencia al equipo.
- Trabajadores de bajo valor, producto de la falta de comunicación.
- Falta de liderazgo y trabajo en equipo.
- Presión laboral, que puede provocar enfermedades en los trabajadores como depresión, ansiedad, malestar estomacal e incluso neurosis, entre otras más.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué nivel de relación encontramos entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué nivel de relación encontramos entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021?
- ¿Qué nivel de relación encontramos entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar el nivel de relación entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relación entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.
- Identificar el nivel de relación entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.

1.4. Formulación de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Se identifica un nivel de relación significativa entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Se identifica un nivel de relación significativa entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.
- Se identifica un nivel de relación significativa entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.

1.5. Variables y dimensiones

Variable 1: Gestión estratégica

Dimensiones

1. Factores claves de la gestión estratégica
2. Herramientas para la gestión estratégica.

Variable 2: Clima laboral.

Dimensiones

1. Autonomía individual.
2. Grado de estructura que impone el puesto.
3. Tipo de recompensa.
4. Consideración, agradecimiento y apoyo.

1.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión estratégica

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles / Rangos
X. Gestión estratégica	Factores claves de la gestión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Política y estrategia • Personas • Alianzas y recursos • Procesos 	1 - 6	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A Veces 4.Casi siempre 5. Siempre	Inadecuado (12-28)
	Herramientas para la gestión estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas en clientes • Herramientas en personas • Herramientas para la sociedad • Herramientas para el rendimiento 	7 - 12		Regular (29-45) Adecuado (46-60)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.
Operacionalización de la variable clima laboral

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles / Rangos
Y Clima laboral.	Autonomía individual.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Desafío • Riesgo y capacidad de decisión • Identidad 	1 - 4	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A Veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Inadecuado (15-35) Regular (36-56) Adecuado (57-75)
	Grado de estructura que impone el puesto.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Liderazgo • Procesos de influencia 	5 - 7		
	Tipo de recompensa.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo • Reciprocidad • Socialización institucional • Estatus 	8 - 11		
Consideración, agradecimiento y apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Fuerzas motivacionales • Tolerancia al conflicto • Relaciones 	12 - 15			

Fuente: Elaboración propia.

1.6. Justificación de la Investigación

La modernización de la educación superior tiene como objetivo integrarse con éxito en el entorno educativo global. Sin embargo, el modelo de gestión contemporáneo de la mayoría de las universidades muestra ineficiencia. La presente investigación se justifica pues trata de determinar la gestión estratégica de las universidades y encontrar oportunidades para realizar la competitividad estratégica de las universidades sobre todo en la Universidad Peruana los Andes. La principal justificación para realizar la investigación es que el problema más importante en la competitividad de las universidades es la falta de flexibilidad estratégica. Se puede decir que la crisis de gestión tiene un impacto estructural en todo el sistema educativo universitario.

En los últimos 25 años, las condiciones institucionales básicas para el desarrollo de las instituciones de educación superior han experimentado cambios fundamentales: cambios en

la escala y modelos de financiamiento; perspectivas de mercado y entorno regional; condiciones y naturaleza de la interacción con socios estratégicos. Al mismo tiempo, en la mayoría de los casos, la plataforma del sistema y los estándares de política interna permanecen sin cambios. De hecho, la educación ha perdido su personalidad. También se justifica porque las universidades no se están centrando en el potencial de acumulación de las universidades a través de la evolución a largo plazo, no pueden posicionarse como una parte importante de la gestión. Los recursos de la gestión estratégica se estructuran para mejorar la competitividad global del sistema de educación superior del país.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

González (2020) Título de su tesis: “*Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2021*”. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

El propósito de la investigación es determinar la relación entre el clima, el estrés y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada de Chimbote en 2021. El estudio es un método cuantitativo, tipo de aplicación y diseño transversal no experimental relacionado, la muestra incluye 300 docentes de la Universidad Privada de Chimbote. La encuesta se utilizó como técnica de recolección de datos para variables de ambiente laboral, estrés laboral y satisfacción laboral, y como herramienta se utilizaron cuestionarios de variables. Los resultados obtenidos se analizan estadísticamente a través de programas EXCEL y SPSS y estadísticas de Spearman para establecer la correlación, y los datos de los resultados se expresan en tablas y estadísticas. Los resultados confirman que las variables del entorno laboral tienen una relación directa muy significativa a diferencia de las variables de clima laboral, las variables de ambiente laboral y las variables de satisfacción laboral tienen una relación directa muy significativa.

Finalmente, las variables de clima laboral tienen una relación directa muy significativa con las variables de satisfacción laboral de los docentes de colegios y universidades privadas. Chimbote, 2021.

Tipismana (2018) Título de su tesis: *“Eficiencia en la dirección estratégica y el desarrollo presupuestal en la universidad nacional tecnológica de Lima - Sur”*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

El propósito de este estudio es determinar la relación entre la eficiencia de la gestión estratégica y la presupuestación en la Universidad Técnica Nacional de Lima Sur. Las empresas de hoy se enfrentan a cambios, no solo a cambios que corresponden a la naturaleza de sus organizaciones, sino también a cambios sociales que tienen un impacto significativo en sus procesos de gestión. La gestión estratégica es una respuesta a estos cambios en el entorno empresarial e incluye un conjunto de procesos que facilitan la toma de decisiones para alcanzar las metas.

Ecurr (2017) Título de su tesis: *“Clima laboral y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

El propósito de este estudio es determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los administradores designados por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Existen ocho metas específicas, tales como: determinar la relación entre los componentes de autonomía, apoyo y compensación relación personal, el conflicto, el compromiso, la comunicación y la motivación y el rendimiento en el trabajo. En este sentido, se realizó una encuesta de correlación transversal, para ello se obtuvo una muestra de 152 funcionarios administrativos designados y se les realizaron dos encuestas para medir la relación entre clima laboral, desempeño laboral y las variables antes mencionadas. Los principales resultados son: Existe una relación

significativa entre los componentes autónomos y el desempeño laboral. Existe una relación importante entre la parte de soporte y el desempeño laboral. No existe una relación significativa entre los componentes salariales y el desempeño laboral. Existe una relación importante entre los elementos de relación y el desempeño laboral. Existe una relación importante entre los elementos en conflicto y el desempeño laboral. Existe una relación muy importante entre los elementos de compromiso y el desempeño laboral. Existe una relación importante entre los elementos de comunicación y el desempeño laboral. Existe una relación importante entre los componentes motivacionales y el desempeño laboral. En general, existe una relación muy significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral. Aunque, hay que explicar que esta relación es moderada.

Davila (2017) Título de su tesis: *“Planeamiento estratégico y gestión universitaria en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación - 2015”*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El estudio intenta dar respuesta a la pregunta: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle-2015 ¿Cuál es la relación entre la planificación o planificación estratégica de la Facultad de Agricultura y Nutrición y la gestión universitaria? Utilizando un diseño descriptivo de correlación cruzada, se seleccionó deliberadamente una muestra no probabilística de 46 profesores. Para ello, se aplicó un cuestionario sobre planificación estratégica y gestión de la educación universitaria. Aplicar el programa estadístico SPSS 20.0 para procesar los resultados. Del análisis de los resultados se concluye que la relación entre la planificación estratégica de la Facultad de Agricultura y Nutrición de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle y la gestión universitaria es significativa.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Rodríguez (2020) Título de su tesis: “*Clima laboral y liderazgo en una institución de educación media superior. caso: colegio de bachilleres zona centro de Cuernavaca Morelos*”. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

La información es fundamental para cualquier organización, con ella puedes comprender y comprender tu entorno, además te permite tomar decisiones adecuados en función de tu situación real. Las investigaciones sobre clima y liderazgo organizacional brindan información valiosa para los líderes, son un diagnóstico de su desempeño y de la salud de la organización de la que son responsables, y pueden utilizarlas para determinar acciones que consideren relevantes. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el clima laboral y los tipos de liderazgo, y establecer la relación entre ellos en el Colegio de Bachilleres del Estado de Morelos Plantel 01 de Cuernavaca. Para ello, se han establecido métodos cuantitativos y de correlación, de corte transversal, exploratorios e inductivos.

Velazquez (2019) Título de su tesis: “*Clima laboral, violencia psicológica y acoso psicológico en el contexto universitario. la situación de trabajadores académicos de una universidad pública*”. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Esta investigación nos permite analizar y explicar la relación entre clima laboral y violencia y asedio psicológico en el ámbito universitario. Se extraen conclusiones para cada tema de los objetivos específicos de este estudio: la existencia e intensidad de la violencia psicológica, la prevalencia del asedio, los tipos de violencia psicológica y acoso psicológico, y la efectividad y confiabilidad de las herramientas de medición. Modelos de análisis sugeridos y direcciones de investigación futuras. La incidencia de la violencia psicológica es alta (67%) y la intensidad de la violencia psicológica (5%). Estas variables

son impactantes porque, en última instancia, pueden estar relacionadas con el aumento de los casos de acoso, asumiendo que las víctimas de violencia psicológica están a solo unos pasos de entrar en el proceso de acoso, o están experimentando acoso psicológico en las primeras etapas y se vuelven potenciales a largo plazo de acoso.

Soria (2019) Título de su tesis: *“El clima laboral y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior”*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

El propósito de esta investigación es comprender la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral a partir de las percepciones de los empleados con el fin de producir resultados tangibles como insumo para una buena gestión de estas estructuras. La muestra participante es de 208 colaboradores que aplicaron el cuestionario de clima laboral diseñado por Litwin y Stringer (1968) y la escala de satisfacción general propuesta por Warr, Cook y Wall (1979). En el análisis de datos se utiliza estadística descriptiva, análisis factorial, coeficiente Alpha de Cronbach y técnicas de correlación Rho de Spearman para evaluar la correlación entre los factores de las variables de investigación. Como resultado principal, se obtiene que existe una relación positiva y significativa entre los componentes de las variables de análisis, lo que genera conocimiento empírico sobre la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de las personas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión estratégica

La planificación universitaria siempre ha existido en las universidades. Desde el nacimiento de esta antigua institución, los líderes de la organización han estado tratando de definir su misión, metas y razón de ser en una forma de existencia. Asimismo,

proyectan la imagen institucional deseada en el tiempo. La supervivencia y el desarrollo de esta institución es una prueba. No fue hasta la década de 1950 que las universidades prestaron cada vez más atención a la planificación de sistemas con el desarrollo de la ciencia de la gestión. El movimiento avanza hacia un plan a largo plazo de 5 a 10 años. Este tipo de gestión asume que el sistema universitario es un sistema cerrado, libre de influencias externas.

Ella ve a la universidad como un sistema abierto y dinámico, sensible a las influencias externas y listo para responder a los problemas de su entorno. La planificación se convierte entonces en un proceso continuo, que se centra más en la calidad de las intervenciones que en la cantidad de datos. Este nuevo método basado en la integración de determinadas disciplinas ha sido desarrollado en la Escuela de Administración y recientemente se ha aplicado al mundo académico. Su importancia y popularidad se debe a que refleja mejor los aspectos dinámicos de la institución. La planificación tradicional asume que el sistema universitario es un sistema cerrado en el que se pueden hacer planes claros y claros, mientras que la planificación estratégica se basa en un sistema abierto que requiere que la organización cambie a medida que crece. Integre diversa información de entornos externos e internos. La planificación tradicional basada en fórmulas y modelos tiene como objetivo capturar la realidad porque apenas refleja valores y situaciones cambiantes. Por otro lado, la planificación estratégica incorpora la realidad cambiante en su proceso y es vista como una actividad lógica y realista. Todavía podemos decir que la planificación tradicional involucra principalmente la investigación y el análisis internos de la empresa, y tiende a utilizar modelos cuantitativos. (Manes, 2014, p. 38).

DIFERENCIA ENTRE LA PLANIFICACIÓN TRADICIONAL Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

PLANIFICACIÓN TRADICIONAL	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema cerrado donde la organización realiza planes muy claros. • Captura la Realidad porque refleja valores y situaciones cambiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema abierto donde la organización cambia a medida que crece. • Incorpora la realidad cambiante en su proceso, de manera lógica y realista.

Figura 1. Planificación estratégica y tradicional, según Manes
Fuente: Elaboración propia.

La gestión estratégica es “la planificación, el seguimiento, el análisis y la evaluación continua de todas las necesidades que una organización necesita para alcanzar sus metas y objetivos. El entorno empresarial cambiante requerirá que las organizaciones evalúen constantemente sus estrategias para el éxito”. (Prieto, 2012, p. 11)

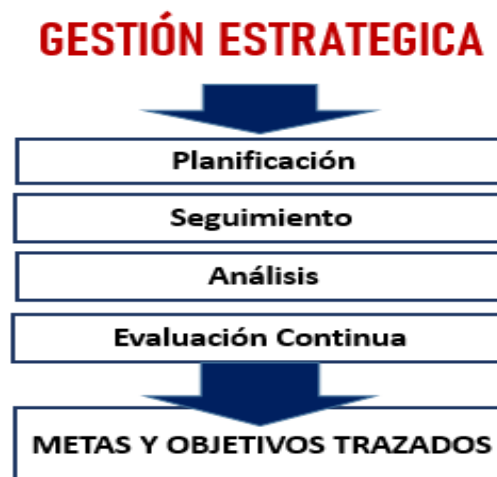


Figura 2. Gestión Estratégica
Fuente: Elaboración propia.

“El proceso de gestión estratégica ayuda a las organizaciones a hacer un balance de su situación actual, definir estrategias, implementarlas y analizar la efectividad de las estrategias de gestión implementadas”. (Espinoza, Rascón, Rochin, y Olivares, 2018, p. 72)

“El desarrollo de los valores de la empresa, las capacidades de gestión, las responsabilidades organizativas y los sistemas administrativos, que están relacionados con las decisiones estratégicas y operativas de todos los niveles y todos los departamentos comerciales y funcionales” (Serna, 2008, p. 36)



Figura 3. Diagrama de las cinco fuerzas de Porter
Fuente: Elaboración propia.

Estrategia Competitiva

La estrategia competitiva es un plan de acción a largo plazo de una empresa, que tiene como objetivo evaluar las ventajas, desventajas, oportunidades y amenazas de los competidores en la industria y compararlos con ellos mismos para obtener una ventaja competitiva sobre los competidores. El profesor de Harvard Michael Porter introdujo el concepto de estrategia competitiva. Según él, existen cuatro tipos de estrategias competitivas implementadas por empresas globales. Las empresas deben comprender los

principios básicos de este concepto, lo que les ayudará a tomar decisiones comerciales acertadas en el curso de sus acciones.

Una estrategia competitiva es un plan de acción a largo plazo formulado por una empresa para obtener una ventaja competitiva en la industria. El enfoque de esta estrategia es lograr posiciones por encima de la media y generar un excelente retorno de la inversión (ROI). Esta estrategia es muy importante cuando la empresa tiene un mercado altamente competitivo y varios productos similares están disponibles para los consumidores. (Porter, 2017, p. 127)

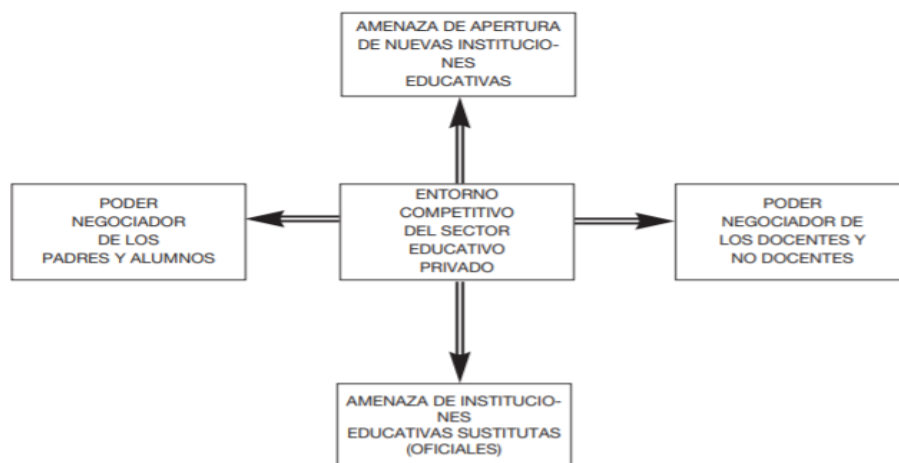


Figura 4. Las cinco fuerzas competitivas
Fuente: Adaptado de Porter, M., Estrategia competitiva Cecs, México, 1980

Estrategia de liderazgo en costos

Es difícil para las pequeñas empresas implementar una estrategia de liderazgo en costos porque implica un compromiso a largo plazo de proporcionar productos y servicios a los precios más bajos del mercado. Por esta razón, las empresas necesitan producir productos a bajo costo, de lo contrario no serán rentables.

Dado que el liderazgo en costos significa convertirse en un fabricante o proveedor de bajo costo en la industria, cualquier empresa a gran escala que pueda proporcionar y fabricar productos a bajo costo mientras logra economías de escala. Hay muchos factores

que lideran los costos, como operaciones eficientes, enormes canales de distribución, avance tecnológico y poder de negociación. (Porter, 2017, p. 145)

Estrategia de liderazgo de diferenciación

Identificar los atributos del producto que son diferentes de los competidores de la industria es el factor que impulsa las estrategias de liderazgo diferenciadas. Cuando un producto puede distinguirse de otros productos o servicios similares en el mercado por su calidad de marca superior y características de valor agregado, podrá cobrar altos precios para compensar los altos costos. (Porter, 2017, p. 178)

Estrategia de concentración de costos

Esta estrategia es muy similar a la estrategia de liderazgo en costos; sin embargo, una diferencia importante es que la empresa de estrategia centrada en costos se dirige a un segmento de mercado específico donde el producto o servicio tiene el precio más bajo. Este tipo de estrategia es muy útil para satisfacer a sus consumidores y aumentar el conocimiento de la marca. (Porter, 2017, p. 184)

Estrategia de diferenciación

Al igual que las estrategias centradas en los costos, las estrategias centradas en la diferenciación se dirigen a segmentos de mercado específicos; sin embargo, en lugar de ofrecer a los consumidores precios más bajos, las empresas son diferentes de los competidores. Las estrategias de diferenciación proporcionan características y atributos únicos para atraer a sus segmentos de mercado objetivo. (Porter, 2017, p. 196)

Dimensiones: Factores claves de la gestión estratégica

La administración estratégica es una subdisciplina de la administración, que incluye una variedad de métodos y disciplinas; además, tanto las ciencias cuantitativas como las del comportamiento hacen:

El arte y la ciencia de la gestión. Además, el objetivo más importante del programa de gestión estratégica es ayudar a la empresa a tener éxito. Diferenciarse de una manera que compita con otras empresas y brindarles la oportunidad de aprovechar sus ventajas internas y posibilidades externas, al tiempo que se reducen las debilidades internas y las amenazas externas. Además, una de las principales funciones de la estrategia estratégica. (Serna, 2008)

“Cuando los gerentes necesitan elegir entre varias opciones, la gerencia les ayuda con el proceso de selección” (Porter, 2017).

Herramientas para la gestión estratégica

Las herramientas de planificación de la gestión estratégica, o herramientas de gestión estratégica, incluyen herramientas como el análisis DAFO y el análisis PESTEL. La empresa utiliza herramientas de planificación de la gestión estratégica para determinar con precisión la dirección de su organización en los próximos años y más allá y cómo lograr sus objetivos. Las herramientas de planificación de la gestión estratégica a veces se denominan simplemente herramientas estratégicas. Para cualquier empresa grande, mediana o pequeña, es útil crear una lista de herramientas de planificación que se pueden utilizar para este propósito. (David y David, 2017)

2.2.2. Clima laboral

El clima tiene su origen en la psicología (por ejemplo, Barker, (1965); Lewin (1951); Lewin, Lippit y Blanco (1939); Likert, (1961). Citados por Schneider y Barbera (2014) que nos dicen:

Una influencia importante en el desarrollo de la investigación climática es la teoría de campo de Lewin, que describe el comportamiento como una función del medio ambiente y las personas (Lewin, 1935, 1951). Aunque la investigación sobre el clima laboral tiene

una larga historia y una base teórica relativamente universal, es difícil aclarar la definición precisa de clima laboral. Esta incapacidad para definir el clima es el resultado de un debate sobre las tres dimensiones de la construcción del clima laboral. Primero, ha habido controversia sobre la naturaleza exacta del concepto administrativo. Algunas personas piensan que el clima es la visión común de los individuos en una organización en particular. (p. 275)

Otros piensan que esta es una característica de la propia organización. En una serie de intercambios entre Glick (1985, 1988), Citado por Brief, Elsbach, y Frese (2014) que nos dice;

Esta diferencia es muy obvia. En la teoría de campo de Lewin, la pregunta básica es si el clima pertenece a las personas o al medio ambiente. En segundo lugar, hay mucho debate sobre el proceso de promoción de la creación climática. Un punto de vista es "estructuralista". Según este punto de vista, el clima es el resultado de la interacción entre los individuos y las estructuras organizativas. Otro punto de vista es el "interactivo", que generalmente se describe en el modelo ASA. (p. 256)

De acuerdo con esta visión, con el tiempo, al igual que las personas se seleccionan para las organizaciones, las personalidades de las personas y sus interacciones impulsan la formación del clima. En tercer lugar, la investigación climática difiere en la amplitud de la construcción climática.

La investigación del clima se centró inicialmente en el clima general (o de Moore) de la organización. Estos documentos se centran en las percepciones generales del entorno de la organización. Schneider (1975) cree que el clima se ve con mayor precisión como las percepciones de los empleados de dimensiones específicas. Desde entonces, otros han creído que el clima general es una configuración de subclima, y tanto el subclima como

el clima general son importantes; sin embargo, el nivel de clima y el nivel de resultados que está tratando de predecir o influir deben ser consistentes.

Por ejemplo, esta línea de pensamiento cree que aquellos interesados en un comportamiento seguro deben prestar atención al clima seguro, mientras que los investigadores interesados en la abstinencia deben prestar atención al clima de Moore. La investigación reciente sobre el clima laboral se ha centrado en el clima como la impresión psicológica integral de un miembro de la organización de una dimensión climática particular; generalmente se expresa como "clima".

La atmósfera de seguridad está relacionada con el comportamiento de seguridad, y la atmósfera de servicio está relacionada con el comportamiento de servicio. El clima literario se centra en las percepciones de los empleados, definiendo el clima como "una visión común de las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales de la organización" Por ejemplo, Schneider (1998) define la atmósfera de servicio como "las opiniones de los empleados sobre las prácticas, procedimientos y comportamientos que son recompensados, apoyados y esperados en términos de servicio al cliente y calidad del servicio al cliente". (Kayes y Kayes, 2016, p. 133).

Dimensiones : Autonomía personal

Esta dimensión "incluye la responsabilidad, la independencia individual y la rigidez de las leyes organizacionales. El aspecto principal de esta dimensión es la posibilidad de que un individuo se convierta en su propio jefe y conserve un cierto grado de decisión para sí mismo". (Ashkanasy, Wilderom, y Peterson, 2011)

El grado de estructura que impone el puesto

“Esta dimensión mide el nivel de establecimiento de métodos personales y laborales, y es comunicada a los empleados por los superiores”. (Ashkanasy, Wilderom, y Peterson, 2011)

Tipo de recompensa

“Se basa en aspectos monetarios y posibilidad de promoción”. (Ashkanasy, Wilderom, y Peterson, 2011)

Consideración agradecimiento y apoyo

“Estos términos se refieren al estímulo y apoyo que los empleados reciben de sus jefes”. (Ashkanasy, Wilderom, y Peterson, 2011)

2.3. Definición de términos

Estrategia: “Es el proceso de determinar la asignación de recursos para lograr las mejores metas de la empresa en la organización. Este concepto incluye las principales metas, tareas, metas, planes y métodos de implementación”. (Rojas, 2012)

Plan estratégico: “Este es un plan específico que utiliza recursos asignados. Cada empresa opera en un entorno altamente competitivo, por lo que debe ajustarse competitivamente según las oportunidades”. (Rojas, 2012).

Política: “Lineamientos o lineamientos para las acciones que se toman para lograr los objetivos. Piense en ellos como códigos que definen la dirección en la que ocurren las acciones”. (Rojas, 2012)

Diagnóstico: “Cuando la empresa intenta comprender el estado actual del mercado y sus determinantes, comienza el sistema de planificación”, (Rojas, 2012).

Estándar: “Además de diagnosticar correctamente su posición actual, si las políticas actuales y las tendencias del mercado de su empresa permanecen sin cambios, también debe

darse cuenta de cómo se verá. Si a una empresa no le gustan sus tendencias de desarrollo, debe redefinirlas. Dónde quieres ir y como llegar”. (Rojas, 2012)

Control: “Se basa en un conjunto detallado de suposiciones y esperanzas, y su eficacia solo se hará evidente con el tiempo”. (Rojas, 2012)

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo es básico

Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrar con ningún aspecto práctico. (Muntane, 2010)

La presente investigación es de tipo básica, ya que “tiene como propósito la aportación de elementos teóricos al conocimiento científico sin la intención de corroboración directa en un campo concreto de aplicación” (moreno, 2003, p. 37)

Método de la investigación

El método a trabajarse en el presente trabajo es el cuantitativo

La investigación se cuantificará según el método científico dijeron Bairafi y Munot (2019)

La investigación cuantitativa implica medir la cantidad de características que se pueden utilizar como características de investigación. A diferencia de la investigación cualitativa, la investigación cuantitativa concluye que el mundo es estable y utiliza el análisis estadístico

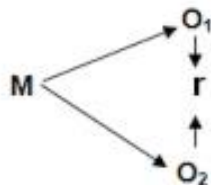
para restringir los valores de los parámetros. Las estadísticas mensurables involucran investigación cuantitativa. (p. 75)

3.2. Diseño de la investigación

La investigación tendrá un diseño no experimental correlacional

Relación entre dos variables...esto es la investigación correlacional, la verdad es que puede sonar muy aburrido o quizá un tema para ver después debido a que suena complicado o poco interesante, pero la realidad es que es una técnica que utilizamos de manera natural en diferentes estudios, quizá sin darnos cuenta, hasta hoy. La investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña. (Bairafi y Munot, 2019, p. 197)

Seguirá el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Según Bairafi y Munot (2019) nos menciona:

La teoría del muestreo por encuestas es un conjunto de herramientas para estudiar la población examinando solo una parte de la población. Suponga que la población

representada por U es discreta y consta de un número limitado de elementos, como empresas, individuos y familias. Cada unidad se puede identificar por etiqueta o número de identificación.

En este caso se tomará como muestra a los docentes de la facultad.

La facultad tiene una cantidad de 237 docentes entre nombrados y contratados hasta la fecha del estudio.

El criterio de inclusión: todos los docentes que no se encuentren con permiso o licencia en el tiempo de la investigación.

3.3.2. Muestra

La muestra considerada en el presente estudio fue:

MUESTREO ALEATORIO	
Para poblaciones finitas	
TAMAÑO DE LA MUESTRA	
Cuando: Z=	1.96
N=	237
P=	0.5
Q=	0.5
E=	0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} \quad \boxed{146.81}$$

Por lo tanto, la muestra seleccionada será de 147 docentes.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

“La investigación por encuestas es un método de medición muy eficaz en la investigación en ciencias sociales y del comportamiento. Las encuestas bien diseñadas pueden resumir los resultados de manera muy eficaz”. (Colton y Covert, 2007, p. 327)

Técnicas

La técnica utilizada en la presente investigación es la encuesta a los docentes de la universidad.

3.4.1. Descripción de los instrumentos

El cuestionario se basa en un diseño razonable, un muestreo representativo y una gestión correcta y eficaz de los cuestionarios. La investigación y la indagación son omnipresentes en el mundo occidental moderno y en otras regiones. Puede considerarse como una importante herramienta de investigación para la academia, el gobierno y el sector privado. La efectividad y confiabilidad de la herramienta. (Colton y Covert, 2007, p. 341)

Validez: Colton y Covert (2007) señalan sobre este punto:

Describe el grado en el que queremos medir que una herramienta es efectiva por naturaleza, o puede que no sea porque la efectividad es una característica de la respuesta. La eficacia pasa por alto. Cuanta más evidencia de que un método produce resultados efectivos, más probabilidades tenemos de obtener la información que necesitamos: por lo tanto, la efectividad es una cuestión de grado. No se trata de una simple cuestión de validez o ineficacia, ni de todo ni de nada. Es un atributo que existe a lo largo de un continuo de mayor a menor en diversos grados. Se infiere o juzga con base en evidencia existente, no se mide o calcula directamente.

Tabla 3.
Validez de los instrumentos

	Experto	Grado Académico	Contenido	
			Claridad	Congruencia
1	Iquiades Camayo Meza	Magister en Gestión Pública Magister en Gestión estratégica	Si	Si
2	Denis, Martínez Vitor	Empresarial	Si	Si
3	Javier, Fernandez Guerra	Magister en Gestión Pública	Si	Si

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad:

Resultado de la prueba de confiabilidad aplicada:

Tabla 4.
Confiabilidad

Variab les	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable1: Gestión Estratégica	0.74	12
Variable 2: Clima Laboral	0.84	15

Fuente: Elaboración propia.

3.4.2. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Se utilizará la estadística descriptiva y estadística inferencial

La palabra "estadísticas" se deriva del latín *statisticum*, que significa país. El planificador borgoñón Claude Bouchu usó este término en "la época de Bert, la declaración de activos, posiciones, deudas y estadísticas de la comunidad general borgoñona de 1666 a 1669". Esta palabra es, obviamente, la primera vez. Por otro lado, la necesidad de "estadísticas" para obtener datos precisos y encriptados apareció miles de años antes de su nombre. Inicialmente, este era el trabajo del jefe de Estado (o lo que sucedió en ese momento). Querían entender sus elementos de poder: población, potencial militar, riqueza ... (Colton y Covert, 2007).

Los datos se recopilaron a través de la encuesta que fue aplicado a todos los docentes nombrados y contratados de la facultad, permitiendo brindar información de acuerdo con la percepción de las preguntas planteadas con criterio a la investigación.

Los resultados obtenidos fueron tabulados y procesados en un cuadro de Excel, posterior a ello se procesó exhaustivamente un análisis utilizando los estadígrafos para el análisis descriptivo, prueba normalidad y contrastación de hipótesis, se aplicó la herramienta de software SPSS.

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Resultados de la variable gestión estratégica

Tabla 5
Descriptivos de la variable gestión estratégica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	26	17.69%	17.69%
Regular	111	75.51%	93.20%
Adecuado	10	6.80%	100.00%
Total	147	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

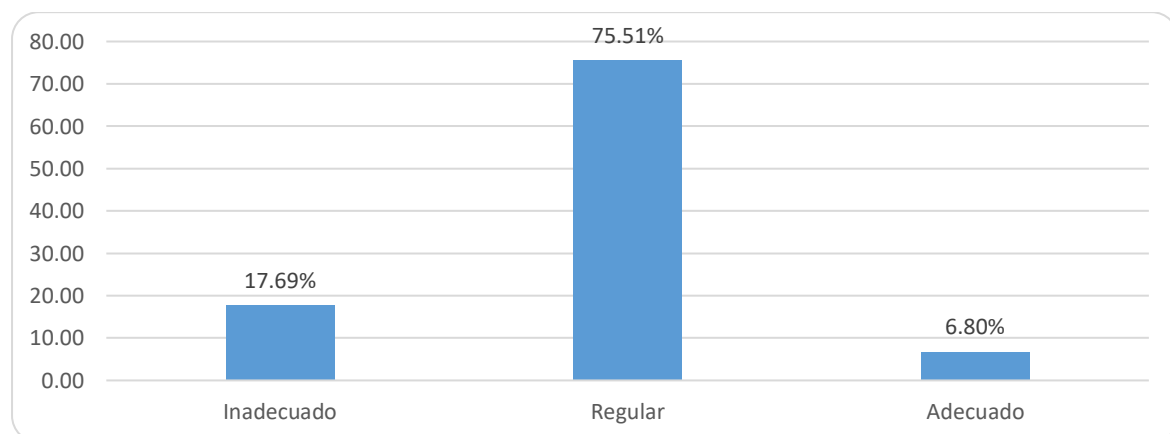


Figura 5. Descriptivos de la variable gestión estratégica
Fuente: Elaboración propia.

De los resultados presentados se puede observar el nivel de la variable gestión estratégica es de 75.51% de los docentes opinan regular, 17.69%, considera inadecuado y el 6,80%, considera adecuado. Por tanto, se puede ver que los profesores que constituyen la investigación necesitan de la universidad mejore su gestión estratégica.

Tabla 6

Descriptivos de la dimensión factores claves de la gestión estratégica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	22	14.97%	14.97%
Regular	106	72.11%	87.07%
Adecuado	19	12.93%	100.00%
Total	147	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

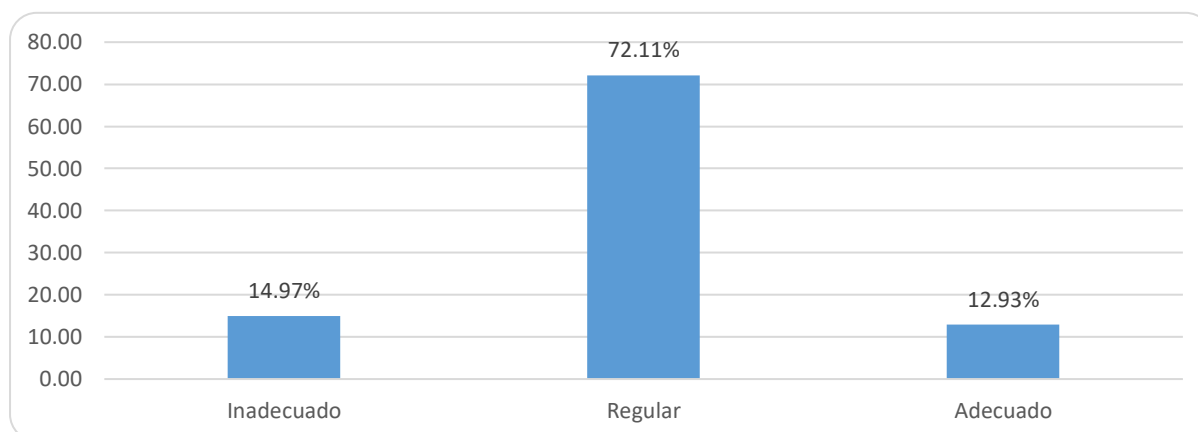


Figura 6. Descriptivos de la dimensión factores claves de la gestión estratégica

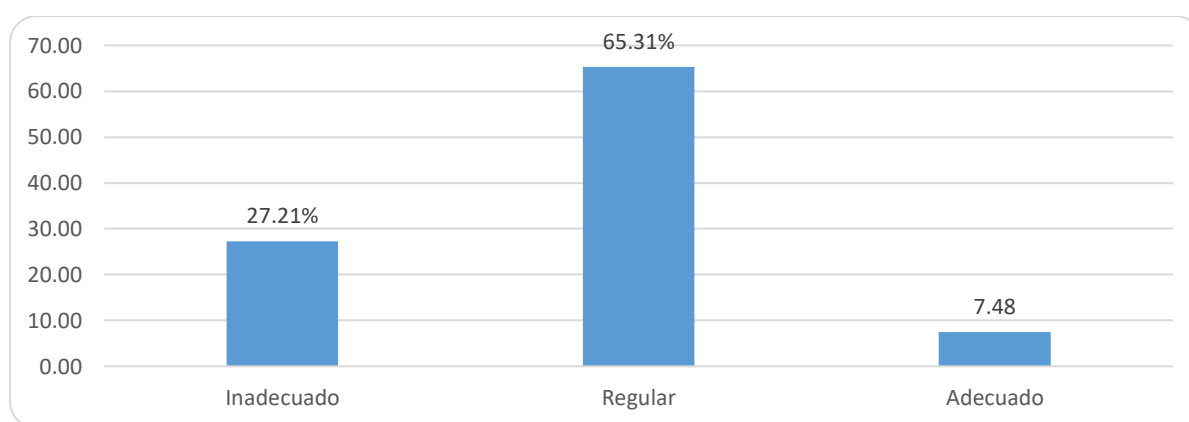
Fuente: Elaboración propia.

Luego de procesar el nivel de la dimensión factores claves de la gestión estratégica, 72.11% de los docentes opinan el nivel regular, 14.97%, ocupando el segundo lugar consideran que es inadecuado y el 12.93%, la consideran adecuado. Por tanto, se puede ver que los docentes que constituyen la investigación necesitan que la universidad mejore los factores claves de la gestión estratégica su gestión estrategia.

Tabla 7*Descriptivos de la dimensión herramientas para la gestión estratégica*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	40	27.21%	27.21%
Regular	96	65.31%	92.52%
Adecuado	11	7.48%	100.00%
Total	147	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7.** Descriptivos de la dimensión herramientas para la gestión estratégica

Fuente: Elaboración propia.

Luego de procesar el nivel de la dimensión herramientas para la gestión estratégica, 65.31% de los docentes opinan que el nivel es regular, 27.21%, ocupando el segundo lugar consideran que es inadecuado y el 7.48%, la consideran adecuado. Por tanto, se puede ver que los docentes parte de la investigación necesitan que la universidad mejore las herramientas para la gestión estratégica.

Resultados de la variable clima laboral

Tabla 8

Descriptivos de la variable clima laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	18	12.24%	12.24%
Regular	114	77.55%	89.80%
Adecuado	15	10.20%	100.00%
Total	147	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

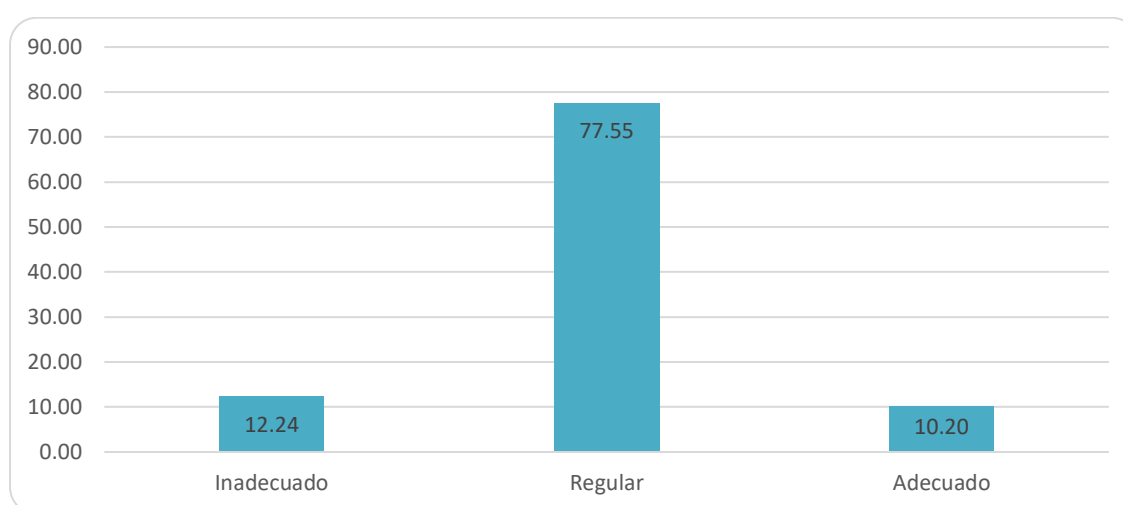


Figura 8. Descriptivos de la variable clima laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Luego de procesar el nivel de la variable clima laboral, el 77.55% de los docentes opinan que la variable está en el nivel regular, el 12.24%, ocupando el segundo lugar consideran que es inadecuado, y el 10.20%, considera adecuado. Por tanto, se puede ver que los docentes que constituyen la investigación necesitan que la universidad mejore el clima laboral que se tiene actualmente.

Tabla 9
Descriptivos de la dimensión autonomía individual

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	35	23.81%	23.81%
Regular	85	57.82%	81.63%
Adecuado	27	18.37%	100.00%
Total	147	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

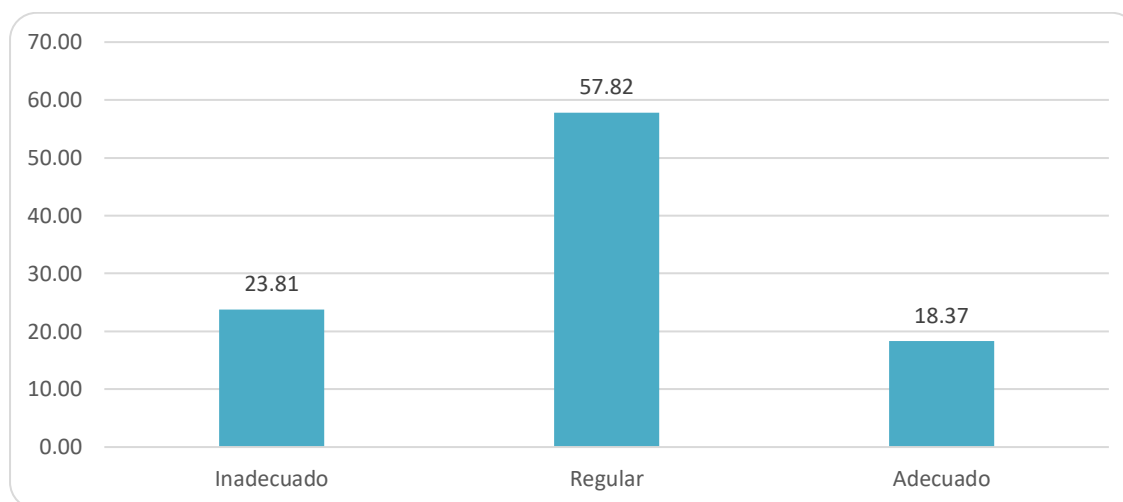


Figura 9. Descriptivos de la dimensión autonomía individual

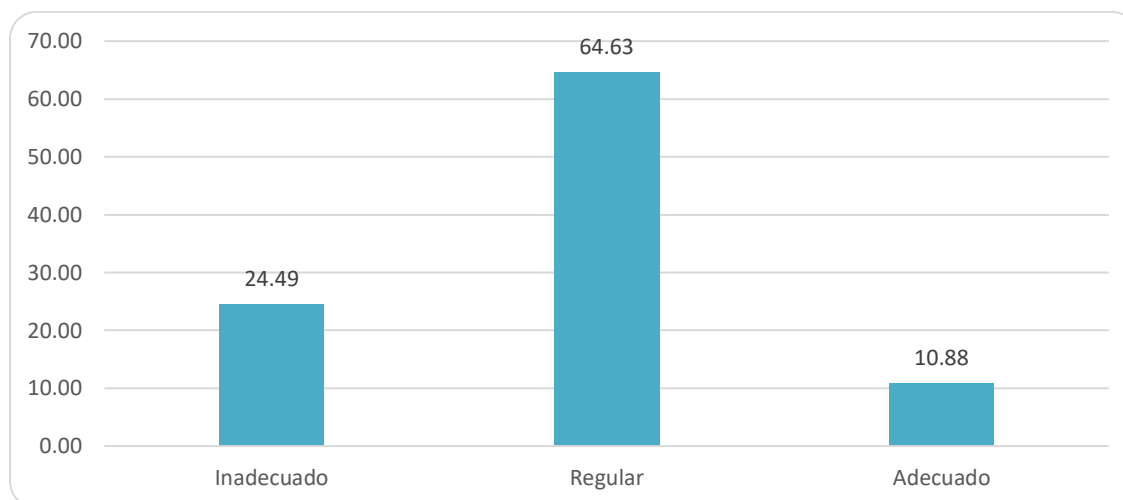
Fuente: Elaboración propia.

Luego de procesar para determinar el nivel de dimensión autonomía individual es 57.82% de los docentes opinan el nivel regular, el 23.81%, ocupando el segundo lugar consideran que es inadecuado, 18.37%, consideran adecuado. Por tanto, se puede ver que los docentes que constituyen la investigación necesitan que la universidad mejore su autonomía individual.

Tabla 10*Descriptivos de la dimensión grado de estructura que impone el puesto*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	36	24.49%	24.49%
Regular	95	64.63%	89.12%
Adecuado	16	10.88%	100.00%
Total	147	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 10.** Descriptivos de la dimensión *grado de estructura que impone el puesto*

Fuente: Elaboración propia.

Luego de procesar el nivel de la dimensión grado de estructura que impone el puesto es 64.63% de los docentes opinan que el nivel es regular, el 24.49%, ocupando el segundo lugar consideran que es inadecuado, y el 10.88%, consideran adecuado. Por tanto, se puede ver que los docentes que constituyen la investigación necesitan que mejorar el grado de estructura que impone su puesto de trabajo.

Tabla 11
Descriptivos de la dimensión tipos de recompensa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	37	25.17%	25.17%
Regular	90	61.22%	86.39%
Adecuado	20	13.61%	100.00%
Total	147	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

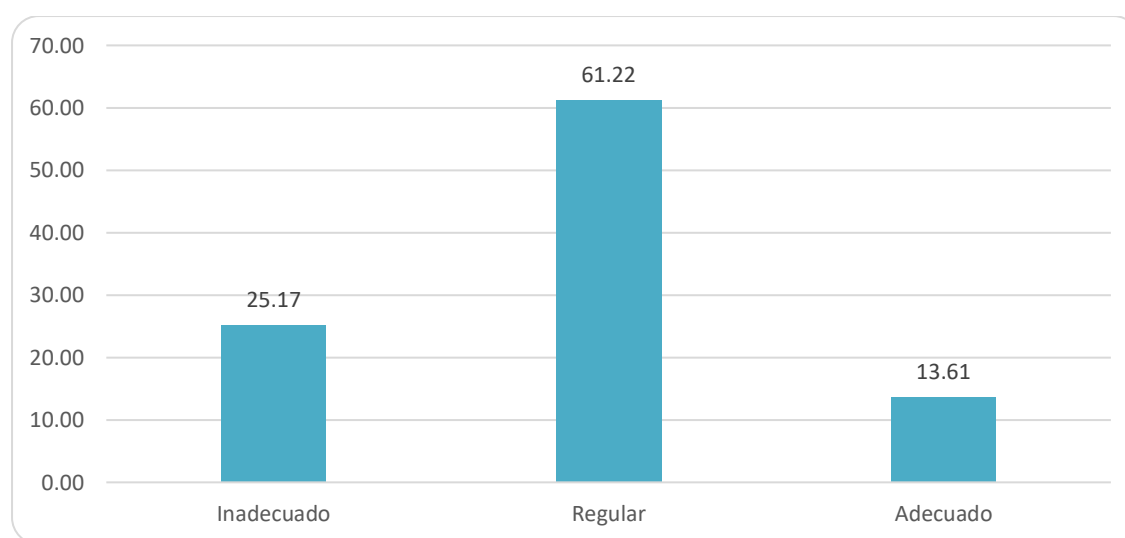


Figura 11. Descriptivos de la dimensión tipos de recompensa

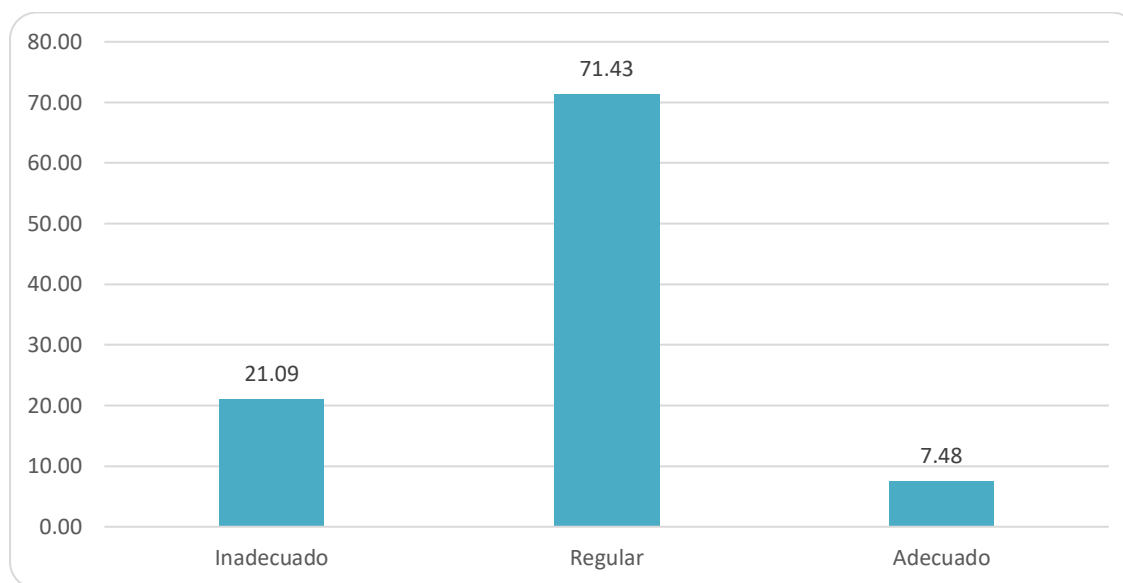
Fuente: Elaboración propia.

Luego de procesar el nivel de la dimensión tipos de recompensa es 61.22% de los docentes opinan que el nivel regular es 25.17%, ocupando el segundo lugar consideran que es inadecuado, y el 13.61%, considera adecuado. Por tanto, se puede ver que los docentes que constituyen la investigación necesitan que la universidad cambie sus tipos de recompensas.

Tabla 12*Descriptivos de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado	31	21.09%	21.09%
Regular	105	71.43%	92.52%
Adecuado	11	7.48%	100.00%
Total	147	100.00%	

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 12.** Descriptivos de la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo

Fuente: Elaboración propia.

Luego de procesar el nivel de dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, 71.43% de los docentes opinan que el nivel es regular, el 21.09%, ocupando el segundo lugar consideran que es inadecuado, y el 7.48%, consideran adecuado. Por tanto, se puede ver que los docentes que constituyen la investigación necesitan que la universidad mejore su consideración la manera de agradecerles y el apoyo que reciben.

4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

Tabla 13*Tabla cruzada variable gestión estratégica y clima laboral*

Escala de Valores		Gestión Estratégica			TOTAL	
		Adecuado	Inadecuado	Regular		
Clima Laboral	Adecuado	Recuento	8	1	6	15
		% del Total	53.33%	6.67%	40.00%	100.00%

Regular	Recuento	0	16	2	18
	% del Total	0.00%	88.89%	11.11%	100.00%
Inadecuado	Recuento	2	9	103	114
	% del Total	1.75%	7.89%	90.35%	100.00%
TOTAL	Recuento	10	26	111	147
	% del Total	55.09%	103.45%	141.46%	100.00%

Fuente: Datos de la encuesta realizada.

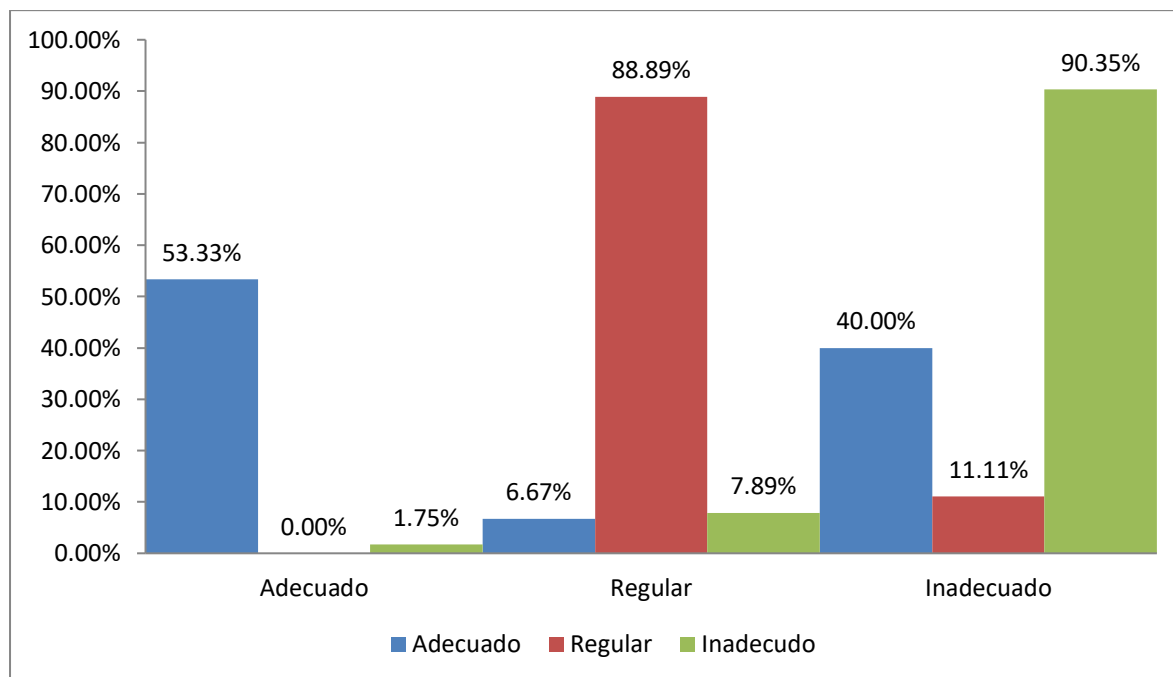


Figura 13. Tabla cruzada variable Gestión Estratégica y clima laboral

Fuente: Datos de la encuesta realizada.

De los resultados obtenidos, podemos encontrar que el porcentaje más alto de la tabla cruzada se encuentra en el nivel de inadecuado con un 90.35% luego en la de regular con un 88.89% y por último 53.33%. Por lo tanto, la tabla indica la importancia de mejorar significativamente las variables.

Tabla 14

Tabla cruzada dimensión factores claves y la variable clima laboral

Escala de Valores		Factores Claves de la Gestión Estratégica				TOTAL
		Adecuado	Inadecuado	Regular		
Clima Laboral	Adecuado	Recuento	8	1	6	15
		% del Total	40.00%	6.67%	53.33%	100.00%
	Regular	Recuento	0	15	3	18
		% del Total	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%

Inadecuado	Recuento	3	24	87	114
	% del Total	11.40%	10.53%	78.07%	100.00%
TOTAL	Recuento	11	40	96	147
	% del Total	51.40%	68.07%	181.40%	100.00%

Fuente: Datos de la encuesta realizada.

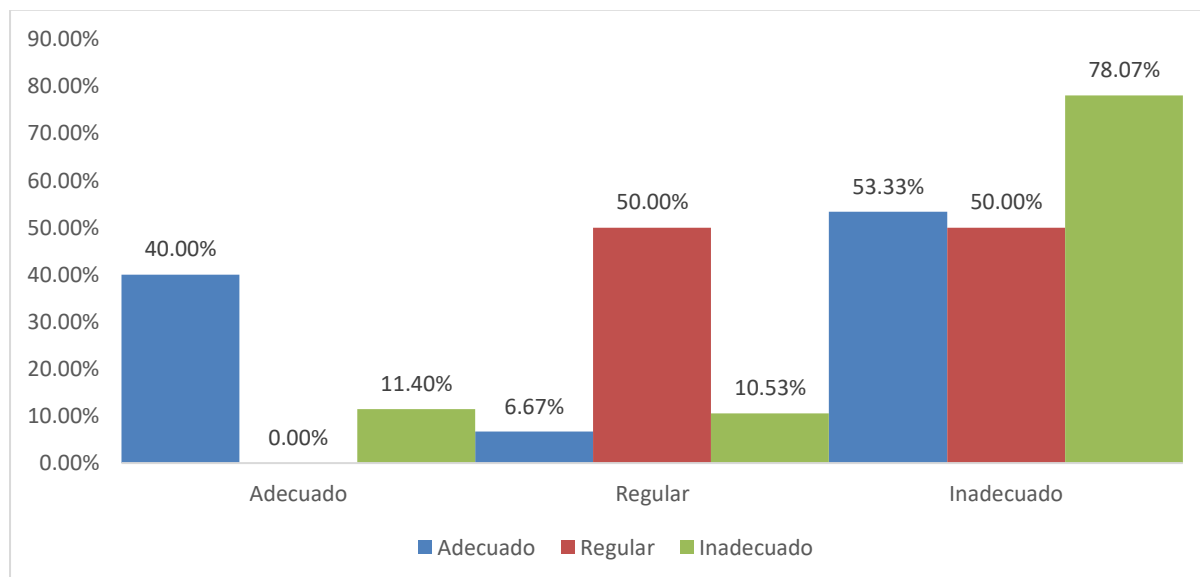


Figura 14. Tabla cruzada dimensión factores claves y la variable clima laboral

Fuente: Datos de la encuesta realizada.

De los resultados obtenidos, podemos encontrar que el porcentaje más alto de la tabla cruzada se encuentra en el nivel de inadecuado con un 78.07% luego en la de regular con un 50.00% y por último 40.00% adecuado, Por lo tanto, la tabla indica la importancia de mejorar significativamente los factores claves para mejorar el clima laboral.

Tabla 15

Tabla cruzada dimensión herramientas y la variable clima laboral

Escala de Valores	Herramientas de la Gestión Estratégica			TOTAL		
	Adecuado	Inadecuado	Regular			
Clima Laboral	Adecuado	Recuento	6	1	8	15
		% del Total	53.33%	6.67%	40.00%	100.00%
	Regular	Recuento	0	9	9	18
		% del Total	0.00%	83.33%	16.67%	100.00%
	Inadecuado	Recuento	13	12	89	114
		% del Total	2.63%	21.05%	76.32%	100.00%
TOTAL	Recuento	19	22	106	147	
	% del Total	55.96%	111.05%	128.99%	100.00%	

Fuente: Datos de la encuesta realizada.

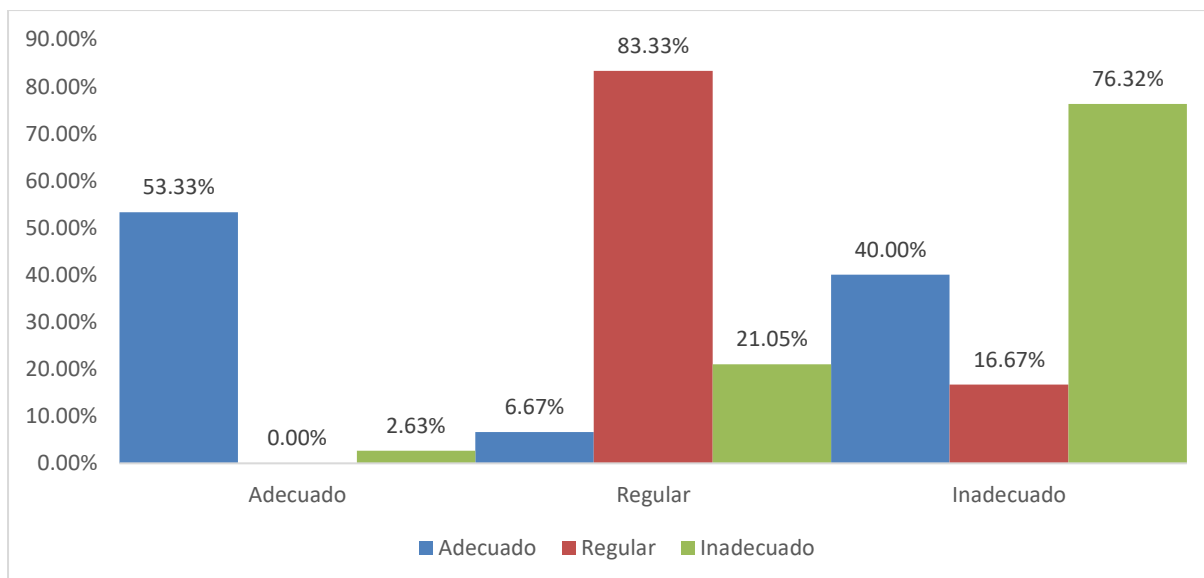


Figura 15. Tabla cruzada dimensión herramientas y la variable clima laboral

Fuente: Datos de la encuesta realizada.

De los resultados obtenidos, podemos encontrar que el porcentaje más alto de la tabla cruzada se encuentra en el nivel de regular con un 83.33% luego en la de inadecuado con un 76.32% y por último 53.33% adecuado, Por lo tanto, la tabla indica la importancia de mejorar significativamente las herramientas de la gestión para que mejore el clima laboral.

4.1.3. Prueba de Normalidad

(Romero, 2016) refiere que la prueba de Kolmogorov Smirnov “es de significación estadística para verificar si los datos de la muestra derivan de una distribución normal. Se aplicará para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50.” (p. 105).

Tabla 16
Pruebas de normalidad

Concepto	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Estratégica	,079	147	,025
Clima Laboral	,075	147	,052

Fuente: datos procesados en el SPSS 26

4.1.4. Contrastación de las hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho = “Relación entre las variables (X, Y) = 0 y el grado de significancia es > 5%”.

Ho = No se identifica un nivel de relación significativa entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021

Hi = “Relación entre las variables (X, Y) > 0 y el grado de significancia es \leq 5%”.

Hi = Se identifica un nivel de relación significativa entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021

La determinación de la prueba estadística: “la naturaleza de los datos de la investigación es ordinal, que son estadísticas paramétricas, por lo que el estadígrafo más adecuado para la prueba relevante es la correlación de Pearson”. (Arai, 2020).

Tabla 17
Prueba de hipótesis general

		Gestión estratégica	Clima laboral
Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,754**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	147	147
Clima laboral	Correlación de Pearson	,754**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	147	147

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

Fuente: Elaboración propia

Explicación: Teniendo en cuenta los resultados encontrados al aplicar el estadístico correlación de Pearson, y Hi = Relación entre variables (X, Y) > 0 en este caso es 0,754 y para

el caso casi nulo, la significancia es $\leq 5\%$, podemos confirmar que si la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables determina que existe cierto grado de relación importante entre la gestión estratégica y el clima laboral en 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Planteamiento de la hipótesis estadística

Ho = “Relación entre las variables (X, Y) = 0 y el grado de significancia es $> 5\%$ ”.

Ho = No Se identifica un nivel de relación significativa entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021

Hi = “Relación entre las variables (X, Y) > 0 y el grado de significancia es $\leq 5\%$ ”.

Hi = Se identifica un nivel de relación significativa entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 1

		Factores claves de la GE	Clima laboral
Factores claves de la GE	Correlación de Pearson	1	,614**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	147	147
Clima laboral	Correlación de Pearson	,614**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	147	147

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

Fuente: Elaboración propia

Explicación: Considere los resultados encontrados al aplicar el estadístico de Pearson y la relación con $H_i = \text{variables } (X, Y) > 0$. En este caso, es 0,614 y para el caso donde es casi cero, el grado de significancia es $\leq 5\%$, podemos tener la certeza de que existe una relación significativa entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad.

Contrastación de hipótesis específica 2

Planteamiento de la hipótesis estadística

$H_0 =$ “Relación entre las variables $(X, Y) = 0$ y el grado de significancia es $> 5\%$ ”.

$H_0 =$ No se identifica un nivel de relación significativa entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021

$H_i =$ “Relación entre las variables $(X, Y) > 0$ y el grado de significancia es $\leq 5\%$ ”.

$H_i =$ Se identifica un nivel de relación significativa entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 2

		Herramientas para la Gestión estratégica	Clima laboral
Herramientas para la Gestión estratégica	Correlación de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	147	147
Clima laboral	Correlación de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	147	147

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

Fuente: Elaboración propia

Explicación: Considere los resultados encontrados al aplicar el estadístico de Pearson, y la relación entre $H_i = \text{variables } (X, Y) > 0$. En este caso, es 0.698 y para el caso de casi cero, el grado de significancia es $\leq 5\%$, podemos estar seguros de que en el 2021 se ha establecido un nivel significativo de relación entre las herramientas de gestión estratégica y el ambiente laboral de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos

Teniendo en cuenta los resultados encontrados en la prueba de la hipótesis general $H_i =$ Relación entre las variables $(X, Y) > 0$ en este caso 0.754 y el grado de significancia es $\leq 5\%$ para el caso casi cero, podemos afirmar que sí mejoran la gestión estratégica.

Resultados que se corroboran con lo que menciona (Bootz, Schenk, y Sonntag, 2017) en el marco de indecentes en donde nos dice que:

Mantener el rendimiento en el buen camino se define como asegurarse de que los empleados sepan lo que quieren, hacerles saber cómo están y ser muy claros sobre las expectativas. Había tres categorías en esta dimensión: Comenzar bien, Tener mecanismos de apoyo continuos y Comprobar el progreso de los empleados. Comenzar bien implica tener claras las expectativas antes de que las personas sean contratadas. Esto se demostró a través de comportamientos como describir la organización y las expectativas claramente desde el comienzo o incluso antes del empleo.

Las respuestas incluyeron reunirse con los nuevos empleados personalmente, asegurarse de que pasen por la orientación de los nuevos empleados y darles un mentor o preceptor para

guiarlos al principio. La segunda categoría de comportamientos para mantener el rendimiento en el buen camino es tener mecanismos de soporte continuos disponibles. Esto incluía la organización de reuniones con el personal y la disponibilidad de un aprendizaje continuo. Las reuniones periódicas se utilizaron para reforzar las expectativas de los gerentes. Las reuniones individuales facilitan el despeje de problemas, el establecimiento de expectativas y la retroalimentación sobre el progreso. Enviar a los empleados a la capacitación y tener las herramientas y materiales adecuados disponibles proporciona un apoyo importante. La última categoría es Comprobar el progreso de los empleados.

Esto implica asegurarse de que el progreso de los empleados se comprueba de manera oportuna. Tener puntos de referencia y métricas ayuda a proporcionar una medida de su progreso. Los gerentes ejemplares dan a los empleados retroalimentación que ayuda a los empleados a crecer y desarrollarse. Los comportamientos que se citaron incluyeron dar retroalimentación de inmediato y regularmente; asegurarse de que la retroalimentación sea directa, honesta y proporcione información dura sobre su desempeño; y asegurarse de que las malas noticias se entreguen individualmente. Los gerentes ejemplares también expresan aprecio al aferrar a los empleados cuando están haciendo el trabajo de la manera correcta y agradecerles pública y personalmente. También publican resultados, métricas e información para que otros los vean y aprecien. Otro comportamiento que emplean los gerentes ejemplares es usar la retroalimentación como una oportunidad de aprendizaje, preguntando cosas como: "¿Qué podríamos hacer de manera diferente la próxima vez?" Aprovechar los comportamientos potenciales de los empleados que aprovechan el potencial de los empleados incluyen el uso de equipos y reuniones de grupo para resolver los problemas que afectan a los empleados. Esto incluye proporcionar apoyo a las ideas de los empleados alentando y reforzando su iniciativa para resolver problemas, persiguiendo activamente los problemas que los empleados creen que

son importantes, pidiendo las opiniones de los empleados y permitiéndoles hacer un seguimiento en la resolución de problemas.

Estos dirigentes constantemente trajeron problemas importantes a los empleados en lugar de mantener las cosas de los empleados. Pedir a los empleados que tomen decisiones de trabajo distingue a los gerentes ejemplares. Estos encargados dejaron a empleados planear y ocuparse de ediciones alrededor de su horario del trabajo, solicitaron las ideas de los empleados con respecto a problemas del trabajo, y ayudaron a empleados a solucionar ediciones interpersonales en el trabajo. Grupos focales de empleados Los resultados son reportados por las categorías que surgieron de las respuestas dadas en los dos grupos focales. Los grupos focales estuvieron compuestos por empleados de los "gerentes ejemplares" entrevistados. Se les preguntó qué hacen sus gerentes para ayudar a crear un ambiente de trabajo saludable. Los comportamientos más frecuentemente mencionados fueron que sus gerentes se comunicaban de manera efectiva, tenían una política de puertas abiertas, defendían a los empleados, interactuaban tanto a nivel personal como social, apoyaban un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, reconocían las contribuciones y los logros y hacían un seguimiento de sus promesas. También mencionaron comportamientos como hacer que los empleados se sientan como si fueran parte de un equipo, tener reuniones regulares, decir gracias, conocer al personal, celebrar éxitos, estar dispuestos a probar diferentes formas de hacer las cosas, dar un buen ejemplo, ser justos, descubrir toda la historia en las disputas y no micro gestionar.

Para la universidad sería conveniente tener en cuenta:

Gestionar bien la comunicación; hacer que los empleados sientan que cuentan; tener expectativas laborales claras; interactuar a nivel personal, social y divertido; dar el ejemplo; y sin mostrar favoritismo. Comparación de las respuestas de los gerentes y los empleados Cada categoría mencionada por los empleados en los grupos focales tiene una categoría correspondiente, y a menudo varias que están relacionadas, mencionadas por los gerentes en

las entrevistas. Esto indica que lo que los gerentes piensan que hacen para crear entornos de trabajo saludables son algunas de las cosas que realmente hacen para crearlos.

En cuanto a la gestión estratégica la universidad debe tener en cuenta:

Que hable a los docentes. En la organización y el equipo de liderazgo, comprenda para qué son útiles y qué no les funciona.

Que la universidad compruebe si los docentes están a la altura de sus valores y su coherencia con los valores de la organización.

Realice un escaneo ambiental: ¿Qué tendencias están sucediendo ahora que pueden afectar, cambiar o dar forma al futuro a las universidades?

¿Su declaración de misión describe con precisión su trabajo como universidad?

¿Cuáles son sus tres principales prioridades estratégicas este trimestre o este año? ¿Su gerente sabe cuáles son? ¿Tienen diferentes prioridades estratégicas?

Pregunte si su equipo conoce las herramientas para la gestión estratégica que respaldan cada área de prioridad. ¿Saben de qué elementos de acción específicos son responsables ellos (o su equipo)?

La universidad tiene que preguntar a los docentes si saben dónde pueden ver el plan estratégico y su progreso actual.

5.2. Conclusiones

1. La conclusión que se extrae del presente trabajo de investigación es: Cuando se aplica el estadístico de Pearson, la relación se encuentra en la $H_1 = \text{variable } (X, Y) > 0$ es 0,754 en este caso, para el caso casi cero, del grado de significancia propuesto $\leq 5\%$, se puede tener la certeza de: Que la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana de los Andes, se ha determinado que existe un cierto grado de relación importante entre la gestión estratégica y el clima laboral.
2. Se concluye que los resultados encontrados al aplicar el estadígrafo de Pearson y comparando con la $H_1 = \text{Relación entre las variables } (X, Y) > 0$ en este caso 0.614 y el grado de significancia es $\leq 5\%$ para el caso casi cero; por lo tanto: Podemos afirmar que se ha identificado un nivel de relación significativa entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.
3. Se concluye que los resultados encontrados al aplicar el estadígrafo de Pearson y comparando con la $H_1 = \text{Relación entre las variables } (X, Y) > 0$ en este caso 0.698 y el grado de significancia es $\leq 5\%$ para el caso casi cero, podemos afirmar que se ha identificado un nivel de relación significativa entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.

5.3. Recomendaciones

1. Se recomienda mejorar la gestión estratégica que se viene aplicando en la facultad de ciencias administrativas y contables, ya que la falta de flexibilidad estratégica y los errores que se cometen vienen afectando el clima laboral en los docentes, alterando a los objetivos estratégicos de la institución y a todo el sistema educativo.
2. Revisar y/o mejorar los factores claves de la gestión estratégica, ya que se vienen dando de manera errónea o no se comunican de manera adecuado y oportuna a los docentes causando en ellos incomodidad para poder rendir adecuadamente en su trabajo.
3. Se recomienda a la universidad fortalecer los procesos de capacitación a los funcionarios y docentes a través de cursos, programas, y talleres de adiestramiento, especialización o actualización en el uso eficiente de las herramientas para gestión estratégica y tecnológicas para el trabajo, con el fin de optimizar el desarrollo de los procesos institucionales desde el interior de la universidad,

Referencias Bibliográficas

- Arai, T. (2020). *Ordinal analysis with an introduction to proof theory*. EE.UU.: Springer.
- Ashkanasy, N., Wilderom, C., y Peterson, M. (2011). *The handbook of organizational culture and climate* (2 ed.). USA: SAGE Publications, Inc.
- Bairafi, V., y Munot, M. (2019). *Resarch Methodology*. EE.UU.: CRC Press.
- Bootz, J., Schenk, E., y Sonntag, M. (2017). Gestion stratégique des compétences en PME. *Revue française de gestion*, 267, 25-42.
- Brief, A., Elsbach, K., y Frese, M. (2014). *Organizational Climate and Culture*. USA: Routledge.
- Colton, D., y Covert, R. (2007). *Designing and constructing intruments for social research and evaluation*. EE.UU.: Wiley.
- David, F., y David, F. (2017). *Strategic management* (17 ed.). USA: Pearson.
- Davila, G. (2017). *Planeamiento estratégico y gestión universitaria en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación - 2015*. Tesis, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Escurra, C. (2017). *Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- Espinoza, F., Rascón, A., Rochin, F., y Olivares, A. (2018). *Gestión estratégica organizacional para la competitividad innovación y competitividad*. México: Pearson Educación.
- Fedrizzi, A. (2017). Docencia para profesiones que aún no existen. *Gauchazh*.

- Fondo Monetario Internacional. (2020). *Prespectivas de la economía mundial*. EE.UU.: International Monetary Fund, Publication Services.
- González, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú.
- Kayes, A., y Kayes, D. (2016). *Contemporary organizational behavior: from ideas to action*. USA: Pearson Education.
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Argentina: Gramica.
- moreno. (2003).
- Muntane, J. (2010). *Introducción a la Investigación Básica*.
- Piazzzi, D. (2018). La relación de la tecnología en el proceso de captación de IES. *Foz do Iguaçu*.
- Porter, M. (2017). *Ser competitivo* (9 ed.). España: Deusto.
- Prieto, J. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. Colombia: ECOE.
- Rodríguez, J. (2020). *Clima organizacional y liderazgo en una institución de educación media superior. caso: colegio de bachilleres zona centro de Cuernavaca Morelos*. Tesis, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Rojas, M. (2012). *Planeación estratégica. Fundamentos y casos*. Colombia: Ediciones de la U.
- Ruel, E., Wagner, W., y Gillespie, B. (2016). *The Practice of Survey Research*. Reino Unido: SAGE.
- Schneider, B., y Barbera, K. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. USA: Oxford University Press.

Serna, H. (2008). *Gerencia estratégica*. Colombia: 3R Editores.

Siemens, G. (2014). *Conectivismo: una teoría del aprendizaje para la era digital*. Edublogki.

Soria, A. (2019). *El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior*. Tesis, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Tillé, Y. (2020). *Sampling and estimation from finite populations*. EE.UU.: Wiley.

Tipismana, M. (2018). *Eficiencia en la dirección estratégica y el desarrollo presupuestal en la universidad nacional tecnológica de Lima - Sur*. Tesis, Universidad inca Garcilaso de la Vega, Perú.

Velazquez, E. (2019). *Clima organizacional, violencia psicológica y acoso psicológico en el contexto universitario. la situación de trabajadores académicos de una universidad pública*. Tesis, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

Título: Gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes – 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Tipo de investigación Básica - Cuantitativo
¿Qué nivel de relación encontramos entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021?	Identificar el nivel de relación entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	Se identifica un nivel de relación significativa entre la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	Variable 1 Gestión estratégica Variable 2 Clima laboral	Método Correlacional Diseño de la investigación M ₁ : O _x r O _y
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Técnicas para la recolección de datos Encuesta
1. ¿Qué nivel de relación encontramos entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021?	1. Identificar el nivel de relación entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	1. Se identifica un nivel de relación significativa entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.		
2. ¿Qué nivel de relación encontramos entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021?	2. Identificar el nivel de relación entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	2. Se identifica un nivel de relación significativa entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Indicadores	Ítems variable gestión estratégica
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Política y estrategia • Personas • Alianzas y recursos • Procesos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El liderazgo que ejercen las autoridades de la universidad es adecuado. 2. Las políticas y estrategias de la universidad son adecuados. 3. La universidad cuenta con personal idóneo para mejorar y llevar a cabo sus procesos estratégicos. 4. La universidad cuenta con alianzas estratégicas que le ayuden a crecer institucionalmente en la región. 5. Los recursos que tiene la universidad son adecuados para realizar las mejoras necesarias para mejorar la calidad de enseñanza. 6. Los procesos estratégicos de la universidad son los adecuados.
<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas en clientes • Herramientas en personas • Herramientas para la sociedad • Herramientas para el rendimiento 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Se tienen herramientas adecuados para comunicarse adecuadamente con sus clientes externos (estudiantes) 8. Se tienen herramientas adecuados para comunicarse adecuadamente con sus clientes internos (docentes) 9. Las herramientas estratégicas para que el personal las implemente son las adecuados en la universidad 10. Las herramientas para que la universidad conecte con la sociedad son pertinentes (responsabilidad social universitaria) 11. La universidad cuenta con herramientas para medir el rendimiento laboral de los docentes 12. Se mide permanentemente el rendimiento laboral de todo el personal en la universidad

Indicadores	Ítems
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Desafío • Riesgo y capacidad de decisión • Identidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los grados de responsabilidad que impone la universidad están bien definidos 2. La universidad promueve los desafíos necesarios para que los docentes mejoren sus capacidades 3. La universidad previene el riesgo promoviendo la capacidad de decisión que ellos tiene en la universidad 4. Sus compañeros docentes están identificados con la universidad
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Liderazgo • Procesos de influencia 	<ol style="list-style-type: none"> 5. La comunicación entre sus compañeros docentes es adecuado 6. El liderazgo que ejercen los docentes es el adecuado 7. Los procesos de influencias estas distribuidos adecuadamente dentro de los procesos de la universidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo • Reciprocidad • Socialización institucional • Estatus 	<ol style="list-style-type: none"> 8. Las recompensas promueven el desarrollo de los docentes 9. La reciprocidad entre los docentes es adecuado 10. La universidad promueve a socialización institucional entre sus docentes 11. El estatus de los profesores se respeta dentro de la universidad
<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Fuerzas motivacionales • Tolerancia al conflicto • Relaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 12. Se mide adecuadamente el desempeño 13. Se realizan acciones correctivas en el momento oportuno en la empresa 14. Se reformulan los objetivos de la empresa cada cierto tiempo 15. Se reajustan las estructuras de la empresa de acorde a la situación del mercado

Anexo 3: base de datos

	Gestión Estratégica												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	1	1	4	3	4	3	1	4	1	5	2	32
2	5	5	4	3	1	2	1	5	5	3	2	3	39
3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	20
4	5	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	28
5	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	5	3	31
6	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	36
7	3	1	4	4	1	5	4	3	3	3	3	3	37
8	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	5	37
9	5	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	31
10	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	36
11	3	3	3	4	3	2	1	5	4	3	4	1	36
12	4	5	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	37
13	3	1	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	40
14	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	43
15	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	30
16	2	4	2	5	2	4	5	3	2	3	4	2	38
17	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	42
18	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	5	3	28
19	2	2	4	2	2	4	4	3	1	2	2	3	31
20	5	4	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	38
21	3	3	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	38
22	3	3	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	26
23	3	3	3	4	4	2	2	2	2	5	1	2	33
24	4	4	4	1	1	5	4	4	3	1	4	4	39
25	5	4	4	4	5	1	2	2	4	2	4	2	39
26	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	2	44
27	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	26
28	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	40
29	3	5	5	3	3	5	1	3	3	4	3	3	41
30	4	4	4	5	2	1	2	5	5	2	5	2	41
31	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	27
32	1	1	5	2	2	4	4	2	4	2	2	3	32
33	5	2	4	4	3	4	3	3	3	5	2	4	42
34	1	2	2	2	3	3	4	4	1	2	5	5	34
35	5	4	2	5	4	2	2	3	5	5	3	4	44
36	5	5	4	1	1	1	2	1	1	1	2	3	27
37	1	1	5	4	3	2	1	5	4	1	5	3	35
38	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	5	38
39	5	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	41
40	5	4	4	5	1	2	3	2	5	2	5	4	42

41	5	4	3	5	4	1	2	3	4	2	5	4	42
42	5	5	5	2	3	4	2	2	5	4	4	2	43
43	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	2	28
44	1	2	3	2	1	3	2	3	3	5	2	2	29
45	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	31
46	3	4	3	1	1	2	5	4	5	1	1	3	33
47	3	4	4	3	3	3	2	2	3	5	2	1	35
48	2	1	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	36
49	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	36
50	5	5	4	3	3	4	5	2	2	2	3	2	40
51	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	5	40
52	4	4	3	3	3	2	5	3	3	4	3	3	40
53	1	1	2	1	2	5	1	1	1	1	1	5	22
54	4	4	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	30
55	3	3	4	1	5	2	4	3	1	1	1	3	31
56	3	4	4	5	5	4	4	2	2	2	1	2	38
57	3	2	3	4	5	5	4	4	4	3	4	1	42
58	1	2	4	2	2	4	1	2	1	2	2	2	25
59	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	36
60	3	4	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	39
61	1	3	1	4	4	5	5	5	4	2	3	3	40
62	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	3	41
63	3	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	49
64	3	3	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	25
65	2	1	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	28
66	1	2	2	4	2	4	4	3	4	5	3	1	35
67	5	5	4	3	4	4	3	3	4	2	1	1	39
68	5	3	3	3	3	1	5	5	3	2	5	2	40
69	5	5	3	5	2	4	4	3	5	5	3	4	48
70	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	25
71	1	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	30
72	3	3	5	2	1	2	2	3	2	2	2	3	30
73	3	5	3	5	4	3	2	1	1	4	1	3	35
74	3	4	3	1	2	5	1	4	3	5	2	2	35
75	1	4	2	3	3	2	5	3	3	2	3	5	36
76	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	3	44
77	3	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	2	46
78	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	54
79	5	4	5	3	2	3	1	1	1	2	1	4	32
80	3	5	5	2	1	4	4	2	2	2	2	2	34
81	5	5	4	4	3	4	3	3	2	1	2	1	37
82	3	4	4	2	3	3	5	5	4	1	4	1	39
83	3	3	3	4	2	5	4	3	3	3	3	4	40
84	3	4	4	1	2	4	2	2	4	2	4	3	35
85	4	2	2	3	2	3	3	4	1	5	4	2	35

86	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	37
87	5	5	4	5	1	2	4	4	4	1	1	2	38
88	3	1	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	40
89	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	29
90	5	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	33
91	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	36
92	1	5	4	2	1	2	2	3	2	2	3	2	29
93	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	32
94	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	41
95	2	1	5	3	1	3	4	4	3	4	4	2	36
96	3	4	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	25
97	5	5	5	3	3	2	1	5	4	3	4	3	43
98	3	2	4	4	1	3	4	3	3	3	2	4	36
99	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	52
100	2	3	2	5	4	5	5	5	5	2	5	4	47
101	5	5	4	4	2	5	2	3	4	5	4	2	45
102	4	4	4	1	4	4	5	5	2	2	4	4	43
103	1	4	4	3	1	2	2	3	2	1	3	4	30
104	1	1	3	4	4	3	1	3	2	2	2	1	27
105	4	4	3	3	3	2	4	4	4	5	4	3	43
106	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	40
107	3	5	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	34
108	5	4	4	5	2	4	2	2	2	4	2	5	41
109	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	38
110	4	5	4	2	2	5	2	2	3	5	2	2	38
111	3	5	4	5	5	3	3	3	3	2	4	3	43
112	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
113	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	53
114	5	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	3	30
115	1	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	27
116	1	5	4	2	5	2	2	1	1	1	1	2	27
117	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	4	4	28
118	1	1	3	2	4	3	5	3	2	3	3	2	32
119	4	4	2	4	5	3	2	2	3	2	2	2	35
120	3	4	5	5	5	4	2	2	2	5	5	2	44
121	3	4	5	5	2	5	1	3	4	5	1	4	42
122	3	2	5	2	4	2	2	4	4	3	2	4	37
123	2	5	1	3	5	1	2	3	3	4	3	3	35
124	4	3	3	3	2	3	1	4	5	1	2	3	34
125	3	3	5	2	2	3	3	3	3	4	3	3	37
126	3	3	2	2	5	5	3	4	4	4	3	2	40
127	4	3	5	2	5	1	3	4	5	1	4	3	40
128	3	4	2	5	4	3	3	4	3	4	3	3	41
129	4	2	3	2	5	5	3	3	4	3	3	3	40
130	2	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	2	45

131	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	52
132	3	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	5	40
133	4	2	2	5	5	3	5	5	4	1	5	1	42
134	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	53
135	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	17
136	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	19
137	3	2	2	2	3	4	2	5	3	1	2	3	32
138	4	3	2	5	2	2	3	2	3	4	2	4	36
139	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	44
140	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	44
141	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	19
142	1	4	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	20
143	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	21
144	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	5	26
145	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	4	30
146	1	1	1	3	4	3	3	1	1	4	2	2	26
147	2	3	1	4	2	1	1	4	3	2	1	3	27
VAR	1.61	1.61	1.21	1.64	1.59	1.51	1.77	1.31	1.29	1.58	1.41	1.26	55.41


	Clima Laboral															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	3	2	1	2	4	4	1	2	3	4	3	3	3	2	39
2	4	2	3	5	2	2	4	3	2	3	4	3	3	4	2	46
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	18
4	1	1	3	1	3	5	2	2	3	1	1	4	2	2	1	32
5	3	1	4	1	5	1	5	2	1	4	3	2	1	3	2	38
6	2	2	4	4	3	3	3	2	5	1	1	4	3	3	3	43
7	5	3	3	4	2	3	3	2	2	4	2	5	2	3	1	44
8	3	5	5	4	1	2	3	3	1	1	2	4	3	5	2	44
9	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	3	3	2	2	2	38
10	4	2	3	4	5	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	43
11	2	2	2	4	3	3	4	3	2	5	3	1	2	3	3	42
12	5	2	2	3	2	4	3	2	3	5	5	3	1	2	2	44
13	3	3	4	3	4	2	4	3	5	2	4	3	3	2	3	48
14	5	2	5	4	5	5	3	2	4	4	3	4	5	4	1	56
15	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	36
16	3	2	4	3	3	2	5	3	3	4	5	3	1	2	3	46
17	5	5	5	5	2	3	5	1	3	1	5	2	3	5	3	53
18	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	31
19	2	3	2	2	1	4	3	1	3	2	3	4	2	3	3	38
20	4	1	1	5	2	3	2	2	3	3	3	2	3	5	5	44
21	4	2	5	3	3	2	1	1	3	4	3	4	3	3	3	44
22	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	26
23	3	3	2	2	2	3	4	1	2	2	3	3	2	4	3	39

24	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	46
25	2	2	3	5	2	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	46
26	5	4	4	5	2	3	5	5	3	5	4	4	2	5	3	59
27	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	25
28	5	3	2	4	1	3	5	4	3	5	5	1	3	3	3	50
29	4	3	3	4	5	2	4	3	1	4	3	4	3	5	3	51
30	4	3	3	5	5	2	3	2	2	4	4	5	3	3	4	52
31	2	2	2	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	29
32	2	5	2	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	39
33	2	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	53
34	3	3	3	2	4	3	1	1	1	4	5	1	2	3	4	40
35	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	3	60
36	2	2	1	4	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	28
37	2	1	5	2	3	2	3	2	4	5	1	5	1	3	2	41
38	5	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	45
39	4	4	4	3	4	2	4	1	5	5	5	3	2	3	3	52
40	3	2	5	5	3	2	5	3	3	4	4	4	3	4	4	54
41	3	4	4	5	1	5	3	4	3	2	4	3	5	4	4	54
42	3	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	2	2	55
43	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	5	2	30
44	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	2	2	1	5	3	35
45	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	39
46	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	5	1	4	2	39
47	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	1	5	4	5	5	41
48	3	4	2	2	3	2	4	2	3	5	2	3	3	3	2	43
49	5	2	3	1	3	3	3	2	1	4	4	3	2	4	3	43
50	2	5	2	5	2	2	5	3	2	4	4	3	2	4	3	48
51	4	1	5	4	4	4	2	3	1	4	4	3	4	4	2	49
52	2	3	5	4	3	3	5	3	2	4	3	5	3	3	2	50
53	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	19
54	2	1	2	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	37
55	1	5	3	1	5	1	2	2	4	2	2	4	1	2	2	37
56	2	1	5	4	3	3	3	2	3	2	5	4	3	3	2	45
57	4	2	5	5	5	2	3	3	5	3	3	5	4	2	2	53
58	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	3	1	24
59	5	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	42
60	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	5	46
61	2	4	4	5	4	2	3	2	3	3	5	2	3	4	2	48
62	2	2	5	5	2	3	5	3	5	5	4	1	5	1	4	52
63	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	67
64	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	25
65	5	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	3	1	1	35
66	1	1	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	5	2	4	42
67	3	2	5	3	1	5	2	3	3	2	3	4	2	4	4	46
68	3	5	2	5	3	3	3	3	3	4	5	1	4	3	4	51

114	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	4	2	2	2	33
115	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	3	3	33
116	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	33
117	5	2	2	2	2	2	4	2	3	1	1	3	1	5	1	36
118	3	1	3	4	2	2	3	3	5	4	1	1	3	2	4	41
119	2	3	3	3	3	4	2	1	1	2	2	4	5	4	2	41
120	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	1	5	1	3	3	49
121	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	3	4	3	64
122	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	46
123	2	3	2	5	4	4	4	1	1	2	5	5	4	5	1	48
124	3	4	2	4	5	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	46
125	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	50
126	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	39
127	3	1	3	2	2	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	42
128	4	2	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	48
129	4	5	1	4	3	1	4	1	5	2	3	1	1	4	3	42
130	2	2	2	3	3	4	3	2	2	5	4	4	4	3	2	45
131	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3	1	1	5	2	2	43
132	3	5	5	3	2	2	3	5	2	1	3	4	4	3	3	48
133	2	5	5	2	2	3	5	5	3	4	5	4	2	5	4	56
134	2	2	2	5	2	3	2	2	3	2	1	5	4	2	1	38
135	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	5	1	3	3	3	42
136	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	5	4	2	3	44
137	3	3	2	3	3	4	1	5	4	2	4	2	2	3	2	43
138	2	4	4	4	1	5	4	1	5	3	1	1	5	4	3	47
139	4	5	2	4	4	3	4	5	3	1	1	2	2	4	2	46
140	4	4	4	2	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	2	58
141	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	4	38
142	4	3	2	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	49
143	4	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	37
144	3	4	2	3	4	4	1	2	5	5	1	2	2	2	3	43
145	2	3	4	2	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	49
146	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	68
147	3	4	2	5	5	5	4	1	4	1	3	4	4	2	3	50
VAR	1.39	1.76	1.70	1.90	1.54	1.25	1.41	1.38	1.22	1.71	1.71	1.65	1.19	1.19	1.11	100.50

Anexo 4. Evidencia digital de similitud

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL



TESIS
Gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
de la Universidad Peruana Los Andes – 2021

AUTORES:
Quiéviz Palhuacho, Martha Rosa
Zamora Vidal, Nilton Cesar

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Estratégica Empresarial

ASESOR:
Mg. Zúrate Bocanegra, Jimmy Alex
ORCID ID 0000-0001-6440-0108

LIMA – PERÚ
2022

24

Version solo texto del informe | Alta resolución

Página: 1 de 80 | Número de palabras: 16907

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: QUICHÍZ PAHUACHO, MARTHA ROSA DNI: 20073232
 Correo electrónico : QUICHIZ_MAR01@HOTMAIL.COM
 Domicilio : Jr. Sebastián Lorente N° 290 - El Tambo - Huancayo
 Teléfono fijo : _____ Teléfono celular : 996400768

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: POSGRADO
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EL CLIMA LABORAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – 2021

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (X) Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.



Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 30 días del mes de setiembre de 2021.

Firma



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: ZAMORA VIDAL NILTON CESAR DNI: 20065650
 Correo electrónico : czamorav10@gmail.com
 Domicilio : Jr. Bolognesi N° 1962 - Pio Pata - El Tambo - Huancayo
 Teléfono fijo : _____ Teléfono celular : 98 55766 5

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: POSGRADO
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
**GESTIÓN ESTRATÉGICA Y EL CLIMA LABORAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS
ANDES – 2021**

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (X) Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.



Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 30 días del mes de setiembre de 2021.

Firma

Anexo 6. Validación por juicio de expertos

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS					
Objetivo específico	Variable	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Identificar el nivel de relación entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	Factores claves de la gestión estratégica.	1-6	C	C	
	Herramientas para la gestión estratégica.	7-12	C	C	
Identificar el nivel de relación entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	Autonomía individual.	1-4	C	C	
	Grado de estructura que impone el puesto.	5-7	C	C	
	Tipo de recompensa.	8-11	C	C	
	Consideración, agradecimiento y apoyo	12-15	C	C	

CRITERIO: Validez de criterio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos


INSTRUCCIONES: En la columna de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si considera CORRECTA o con una "I" si es INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem en función de la variable correspondiente

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: CAMAYO MEZA MELQUIADES FLAVIO

DNI: 19916739

Grado Académico y Profesión: Mg. GESTION PUBLICA

Firma: 

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Objetivo específico	Variable	N° ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Identificar el nivel de relación entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	Factores claves de la gestión estratégica.	1-6	C	C	
	Herramientas para la gestión estratégica.	7-12	C	C	
Identificar el nivel de relación entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	Autonomía individual.	1-4	C	C	
	Grado de estructura que impone el puesto.	5-7	C	C	
	Tipo de recompensa.	8-11	C	C	
	Consideración, agradecimiento y apoyo	12-15	C	C	

CRITERIO: Validez de criterio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES: En la columna de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si considera CORRECTA o con una "I" si es INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem en función de la variable correspondiente

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

DNE: 20080863

Grado Académico y Profesión: MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICAS DE EMPRESAS

Firma: 

Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Objetivo específico	Variable	N° ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Identificar el nivel de relación entre los factores claves de la gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	Factores claves de la gestión estratégica.	1-6	C	C	
	Herramientas para la gestión estratégica.	7-12	C	C	
Identificar el nivel de relación entre las herramientas para gestión estratégica y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes en el año 2021.	Autonomía individual.	1-4	C	C	
	Grado de estructura que impone el puesto.	5-7	C	C	
	Tipo de recompensa.	8-11	C	C	
	Consideración, agradecimiento y apoyo	12-15	C	C	

CRITERIO: Validez de criterio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES: En la columna de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si considera CORRECTA o con una

"I" si es INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem en función de la variable correspondiente

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: FERNANDEZ GUERRA, JOSÉ JAVIER

DNI: 20031001

Grado Académico y Profesión: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA - LIC. ADM.

Firma: 