

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Estrategias gerenciales y su relación con el clima organizacional
de la entidad financiera Caja Cusco en la Provincia de San
Román, Puno 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Jorge Joel Sucasaca Mamani

Noemi Huayta Condori

Asesor:

Mg. Ruth Gladys Choque Pilco

Juliaca, octubre de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Ruth Gladys Choque Pilco, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRATEGIAS GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD FINANCIERA CAJA CUSCO EN LA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, PUNO 2024”** del autor **Jorge Joel Sucasaca Mamani y Noemi Huayta Condori** tiene un índice de similitud de 10% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 25 días del mes de marzo del año 2025.



Mg. Ruth Gladys Choque Pilco

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 03 día(s) del mes de octubre del año 2024 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Amed Vargas Martínez, el (la) secretario(s): Mrs. Wilfredo Oscar Sucupuca Mamani y los demás miembros: Mtro. German Alex Viscara Ugarte y el (la) asesor(a): Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Estrategias gerenciales y su relación con el clima organizacional de la entidad financiera Caja Cusco en la Provincia de San Román, Puno, 2024 del(los) bachiller/es:

a) Jorge Joel Sucasaca Mamani
 b) Noemi Huayta Condori
 c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Jorge Joel Sucasaca Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Bachiller (b): Noemi Huayta Condori

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
 Presidente/a
[Firma]
 Asesor/a
[Firma]
 Bachiller (a)

[Firma]
 Miembro
[Firma]
 Bachiller (b)

[Firma]
 Secretaria/a

 Miembro

 Bachiller (c)

Agradecimientos

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a Dios y nuestros padres por la culminación de esta investigación. También queremos extender nuestro sincero reconocimiento a nuestra asesora, quien no solo desempeñó el papel asignado por nuestra casa de estudios, sino que también brindó un apoyo invaluable a nuestro trabajo a pesar de los obstáculos que enfrentamos. Además, agradecemos a nuestro centro de estudios por fomentar la investigación y contribuir al avance del conocimiento. Por último, reconocemos y agradecemos a la entidad financiera Caja Cusco por facilitar el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

Lista de Contenido

Resumen.....	vi
Abstract	vii
Introducción	8
Marco teórico	10
Estrategias gerenciales	10
Tipos de estrategias según su campo de acciones (áreas funcionales).....	11
Estrategia operativa.....	11
Planeamiento gerencial	12
Organización gerencial.....	13
Dirección gerencial	13
Clima organizacional	14
Confianza Organizacional.....	15
Tensión Laboral.....	15
Apoyo Social.....	16
Retribución.....	16
Metodología	17
Diseño de investigación	17
Nivel de investigación Esta investigación es descriptivo- correlacional	17
Métodos de la investigación.....	18
Contexto de estudio.....	18
Participantes	19
Procedimiento	19
Variables e instrumentos	20
Experto Aprobación	20
Resultados	21
Resultados de Regresión.....	23
Discusión y conclusiones	24
Referencias bibliográficas.....	26
Anexos	31

Estrategias gerenciales y su relación con el clima organizacional de la Entidad Financiera Caja Cusco en la Provincia de San Román, Puno 2024

Management strategies and their relationship with the organizational climate of the Caja Cusco Financial Entity in the Province of San Román, Puno 2024

Jorge Joel Sucasaca Mamani ¹ Noemi Huayta Condori ² Ruth Gladys Choque Pilco ³

^a Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú

Resumen

El presente artículo se realizó con el objetivo de determinar de qué manera las estrategias gerenciales se relacionan con el clima organizacional de la Entidad Financiera Caja Cusco en la Provincia de San Román, Puno 2024. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional. El tipo de muestreo es probabilístico y se considera a 157 trabajadores de la Entidad Financiera Caja Cusco en la Provincia de San Román. Se obtuvo como resultado una correlación positiva y estadísticamente relevante ($r = .535$, $p < 0.000$) asimismo, conociendo una regresión lineal múltiple analiza cómo las dimensiones de las estrategias gerenciales se relacionan con el clima organizacional de los trabajadores se asumen que la dimensión dirección general (DG) es el predictor más importante ($t = 4.246$, $p < .05$). Concluyendo así que las estrategias gerenciales se relacionan con el clima organizacional de la Entidad Financiera Caja Cusco.

Palabras clave: Clima organizacional, entidad financiera, estrategias gerenciales, trabajadores

Abstract

This article was carried out with the objective of determining how management strategies are related to the organizational climate of the Caja Cusco Financial Entity in the Province of San Román, Puno 2023. The research approach is quantitative, with a non-experimental design, descriptive-correlational scope. The type of sampling is probabilistic and 157 workers from the Caja Cusco Financial Entity in the Province of San Román are considered. The result was a positive and statistically relevant correlation ($r = .535$, $p = 0.000$). Likewise, knowing a multiple linear regression, it analyzes how the dimensions of management strategies are related to the organizational climate of the workers, it is assumed that the general management dimension (DG) is the most important predictor ($t = 4.246$, $p < .05$). This concluding that the management strategies are related to the organizational climate of the Caja Cusco Financial Entity in the Province of San Román.

Keywords: Organizational climate, financial institution, management strategies, workers.

Introducción

Las estrategias de gestión son una de las herramientas más importantes que necesitan las empresas para hacer frente a los múltiples retos de su entorno, así como para alcanzar un alto nivel de desarrollo y consolidación de los procesos relacionados con la gestión de la empresa. No hay duda de que las habilidades de los gerentes estratégicos siempre se ponen a prueba cuando se enfrentan a mercados en constante cambio con una competencia e innovación cada vez mayores, (Zambrano y Vegas, 2021).

Las habilidades de gerencia representan los medios por los cuales las estrategias y prácticas de gestión, las herramientas y técnicas, los rasgos personales y los métodos operativos producen resultados eficaces en la gestión de una organización. Es por eso por lo que todo líder supervisor debe poseer estas habilidades para enfrentar los desafíos emergentes. Las habilidades de liderazgo están estrechamente vinculadas a los perfiles de emprendimiento, demostrando actitudes y comportamientos que crean perfiles de personalidad específicos orientados hacia la confianza, la creatividad, la innovación, la responsabilidad y la gestión de riesgos, (Suaza y Oliverio, 2021). También, estos procesos ayudan a los empleados a evaluar la experiencia adquirida en el trabajo y a sacar sus propias conclusiones sobre las estrategias que consideran necesario implementar para alcanzar objetivamente las metas organizacionales, (Pessoa y Odelius, 2018).

Por otro lado, el entorno organizacional se ha convertido en el foco de atención debido al interés que se deriva del comportamiento humano. Para ello resulta que uno de los principales departamentos y unidades que se debe evaluar y mejorar continuamente es el Departamento de Recursos Humanos, (Soto et al., 2020).

Parra et al., (2019) En su estudio de los entornos organizacionales, tuvieron en cuenta la importancia del proceso interactivo coordinado en el que los sistemas técnicos, los sistemas

humanos y el entorno se comunican para desarrollar actividades, así como procesos generales que afectan de cierta manera las especificidades de cada organización. En este sentido, el clima refiere y crea percepciones de los empleados, presentándose como un mediador técnico entre la empresa y el empleado.

El propósito de este estudio es dar a conocer una información y conocimiento sobre las estrategias gerenciales y el clima organizacional, estas variables han sido estudiadas en diversos campos, por lo que resultó práctico realizar este estudio. Asimismo, es importante porque nos permitirá ampliar nuestro conocimiento teórico sobre las variables estudiadas y generar mayor interés en el análisis de las estrategias gerenciales y el clima organizacional de los asociados al trabajo laboral.

Este estudio es de gran utilidad para el sector financiero porque existen preguntas relacionadas con el tema de investigación y por lo tanto es necesario generar información sobre estrategias gerenciales y clima organizacional, porque es importante saber si las personas que realizan sus trabajos laborales en la Entidad Financiera Caja Cusco en la Provincia de San Román, la forma en que los empleados perciben el clima organizacional influirán en la calidad de la atención. Los resultados de este estudio beneficiarán directamente a la entidad Financiera al brindar información valiosa sobre las estrategias de gestión que deben tener los gerentes a estos puestos, lo que repercutirá positivamente en los trabajadores y, a su vez, esta investigación brindará efectos beneficiosos para que otras investigaciones puedan ejecutarlas.

Marco teórico

Estrategias gerenciales

Las organizaciones deben, en última instancia, implementar programas que aprueben a todos los miembros percibir, analizar y desarrollar la organización el cual llega a ser importante en la elaboración de propuestas de planificación se deben tener en cuenta todos los aspectos de la actividad económica para poder implementar actividades, programas y proyectos que ayuden al progreso de cada empresa (Del Rio y De Zubiria, 2018).

Es parte del proceso principal que emprenden gran parte de las entidades públicas o también privadas en la actualidad y es el acto de proponer metas y el camino a seguir para alcanzarlas; este proceso consta de 3 fases: formulación, seguido de la implementación y por último de la evaluación; la fase de formulación de la planificación estratégica es la fase de formulación, esta fase es decisiva porque expresa lo que se quiere implementar; Es en este punto donde casi todas las unidades de la administración pública fracasan si no tienen una comprensión clara de lo que quieren lograr, entonces piensa que lo propuesto Es ilógico que se logre el objetivo, (Altamirano et al., 2022).

Todas las organizaciones toman decisiones importantes que les permiten cambiar procedimientos para lograr un mayor beneficio y producción, por tanto, una organización tiene que definirse como una empresa el cual está basada en la misión, visión y propósitos de todos sus miembros. Depende del clima de la organización, que se ha convertido en la dirección que ocupa un lugar central debido al enfoque en la conducta humana. Aquí, las decisiones de gestión tienen un papel de gran importancia el progreso de la empresa, (Soto et al., 2020).

Tipos de estrategias según su campo de acciones (áreas funcionales)

Estrategia operativa

La estrategia se centra en decisiones basadas en procesos de producción industrial y, en algunos casos, organizaciones de servicios. Todos ellos tienen como objetivo mejorar los procesos y transformar las materias primas y la mano de obra en productos terminados con valor añadido.

La estrategia de operaciones implica implementar técnicas, procedimientos y métodos para mejorar la productividad, logrando reducir costos, y maximizando el uso de recursos. Estas estrategias están estrechamente vinculadas a las metas y objetivos definidos en la estrategia general de la organización, (Alegsa, 2023).

Entonces, la estrategia de operaciones tiene que ver con cómo una empresa o empresa crea su producto o servicio (desde el abastecimiento de materias primas hasta el talento que lo diseña e implementa) y cómo esa empresa brinda sus servicios, (Sordo, 2021). Funciones de una estrategia operativa

- Encontrar la ventaja competitiva de una empresa, que sea sostenible en el largo plazo y ayude a diferenciarse de la competencia.
- Crear un plan detallado que especifique las acciones que la organización debe tomar para lograr sus objetivos, como usar los recursos de manera eficiente, estandarizar la producción o implementar los servicios que la organización brinda para satisfacer las expectativas de los clientes, aumentar las ventas y otros.
- Concretar una propuesta de valor funcional el cual incluya el precio del servicio o producto para el cliente, por otro lado, la calidad de la oferta, su innovación y la capacidad de los colaboradores a la hora de realizar sus actividades de servicio.

- Tomar decisiones a un periodo largo con aspectos como la estrategia tecnológica y el diseño de su servicio, y también a un periodo corto, como la organización de la compañía y recursos humanos o políticas de calidad. (Sordo, 2021).

Importancia: Ayuda a las organizaciones a definir el camino a seguir; desarrolla las metas, estrategias, tareas y políticas necesarias para lograr estas metas. Su función principal es proporcionar orden y anticipar eventos que puedan crear amenazas u oportunidades., (Hernández, 2021).

Asimismo, Sánchez et al., (2019) “se llega a considerar un ambiente agradable, favorable de la empresa en términos de su compromiso, innovación y también de la satisfacción”.

Planeamiento gerencial

Es el camino por el cual los líderes organizacionales visualizan el futuro deseado y llevan a cabo los procesos y acciones precisos para lograr los escenarios deseados. Cada uno de estos debe ser examinado para garantizar la implementación exitosa del plan estratégico. Los pasos definidos en el método de planificación, (Llerena et al., 2018).

Es la determinación de procedimientos y estrategias para alcanzar determinadas metas. Es decir, se relaciona directamente con la meta y se proyecta como una serie de acciones o hitos a alcanzar, en orden y secuencia cronológica., (Hernández, 2021).

La planificación como principio de gestión permite a la organización determinar las acciones que se ejecutaran para lograr los propósitos planteados, permitiendo completar cada actividad en un tiempo determinado. Por otro lado, la distribución de tareas, responsabilidades y recursos debe ser consistente, es decir, cada empleado debe seguir sus acciones planificadas y utilizar los recursos necesarios en el tiempo especificado. Asimismo, la disciplina y el orden

permiten el cumplimiento sistemático de las reglas de planificación de la acción, porque sólo así se pueden alcanzar las metas, (Rodríguez y Peña, 2021).

Organización gerencial

Agrupar las labores requeridas para lograr las metas de la compañía, asimismo, en este proceso se define el plan de organización de la empresa (relaciones entre cada parte, así como responsabilidades jerárquicas, funciones), en un organigrama (Hernández, 2021).

Louffat (2018) define “La organización, como segundo elemento del proceso administrativo, es responsable de desarrollar el orden interno de la organización”.

Importancia: Esto es importante porque la autoridad y la responsabilidad se instauran a través de canales organizacionales para que las actividades planificadas estén bien gestionadas y controladas. Es decir, es un mapa para toda empresa, porque refleja la división jerárquica y la delegación de autoridad que no logra los objetivos marcados, (Hernández, 2021).

Dirección gerencial

Es el proceso en la cual se gestionan los recursos de la compañía para conseguir las metas marcadas por la dirección. Tiene funciones como la toma de decisiones, la integración del personal, su motivación, la adecuada comunicación y por último la supervisión (Hernández, 2021).

Para Louffat (2018) “La dirección es el tercer elemento del proceso administrativo y es responsable de velar por las relaciones humanas en la organización”.

Importancia: Implementa lineamientos establecidos para la organización y distribución, independientemente de que la productividad de una organización dependa directamente de una gestión eficaz, (Hernández, 2021).

Clima organizacional

Combina un conjunto de características y elementos fácilmente medibles en el entorno laboral, percibidos directa e indirectamente por los empleados y que influyen considerablemente en su actitud y desempeño, por lo que es importante estudiar los factores que influyen en él factor, (Ríos et al., 2023).

Es un grupo de percepciones de las características organizacionales que influyen en las tareas, los comportamientos y el entorno psicosocial en el que se encuentran los empleados de la organización, (Iglesias y Torres, 2018).

El sistema organizacional se refiere a toda la organización que consta de cultura, procesos, diseño, reglas y otros componentes. Además, todos responden al clima organizacional que perciben., (Benavides et al., 2020).

Ruiz (2021) Describe situaciones “en las que un entorno laboral negativo afecta claramente el rendimiento de los empleados; para ello desarrolla una evaluación del clima organizacional. De esta manera, puede utilizar los comentarios de sus socios comerciales para comprender sus expectativas de la organización”.

Ríos et al, expresó en su estudio que los efectos muestran que los componentes vinculados con el entorno organizacional son primordialmente las capacidades del liderazgo de la gerencia de la compañía y su ambiente social de la familia. Por lo tanto, al considerar la implementación de estrategias, es necesario tomar medidas convenientes y necesarias para garantizar un buen clima organizacional que mantenga a los empleados motivados para hacer las cosas bien, (Ríos et al., 2023).

Confianza Organizacional

En el proceso de construcción de confianza, el gerente debe utilizar los tres tipos de control mencionados anteriormente (control de resultados, control conductual y control cultural) mientras varía la intensidad con la que aplica uno u otro tipo de control, dependiendo de la etapa que se encuentren sus colaboradores, (Farías, 2020).

La confianza llega a estar en el centro de casi todas las interacciones que llegan a suceder dentro o entre las empresas. También de promover la cooperación entre los participantes relevantes, también incrementa la eficiencia de las operaciones formales e informales, (Schilker, 2023).

Tensión Laboral

Es una respuesta psicológica, funcional y también conductual ante determinados escenarios que provoca un elevado agotamiento mental debido al estrés central y externo. Asimismo, se considera un conflicto que a menudo altera la salud de los individuos que experimentan estrés a causa de una vida ocupada, (Conchado et al., 2019).

Es la tensión nerviosa ya que varía de una persona a otra debido a respuestas fisiológicas o emocionales; puede derivar en dificultades de salud mental y también física afectando el bienestar personal, social y también familiar. (Burgos et al., 2020).

Es la causa de inconsistencias entre la labor que realiza un colaborador en el lugar de trabajo y su recompensa financiera y otras acciones vinculadas con su trabajo diario. Las razones más comunes son: demasiadas responsabilidades en el trabajo, demasiada carga de trabajo, problemas de relación, restricciones laborales inapropiadas, (Astorquiza et al., 2021).

Apoyo Social

El apoyo social tiene una amplia gama de significados, como red social, conexiones sociales importantes, oportunidad de tener confidentes a quienes expresar sentimientos íntimos y compañía humana. Generalmente tiene un efecto positivo sobre la salud y un efecto amortiguador sobre el estrés, (Chiang et al., 2018).

Retribución

Barczak et al., (2021) indican “La compensación personal es la compensación que recibe un empleado por los servicios prestados a la compañía”.

Assis et al., (2019) “Se puede utilizar para prestaciones de servicio, indemnizaciones por renuncia o fondos de jubilación”.

Santos et al., (2019) “Una adecuada recompensa puede atraer a las personas adecuadas para que realicen sus tareas con calidad”.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es crucial porque los empleados perciben de manera diferente su entorno laboral y las acciones promotoras del bienestar de la empresa a la que pertenecen, acciones que pueden moldear sus acciones y transmitirlos a quienes les rodean en el trabajo. un tercero externo. el medio ambiente, afectándolo inadvertidamente tanto positiva como negativamente, (Pujol y Dabos, 2018).

Se llegan a considerar decisivos en el entorno organizacional. La relación entre complacencia y comportamiento empresarial determina la efectividad de la ocupación laboral, y la dependencia entre estos dos constructos es positiva, lo que inevitablemente conducirá a un buen desempeño laboral y producción de los colaboradores. De manera similar, el SL (satisfacción

laboral) y el comportamiento organizacional pueden estimular el CO (clima organizacional) y la eficiencia de los colaboradores, lo que conduce a un excelente DL (Desempeño laboral) en la organización (Shrestha y Bhattarai, 2022).

Metodología

Esta investigación es aplicada

Según el autor Carrasco (2018) especifica que “Tiene la función de investigar para poder modificar, implementar o incluso actuar sobre ciertos cambios en un área ya existente.”.

Correspondiendo este estudio a un enfoque **cuantitativo**

Según Carrasco (2018) “La investigación cuantitativa usa técnicas de análisis numéricos y pruebas estadísticas para examinar datos, con especial énfasis en los aspectos observables y cuantificables”.

Diseño de investigación

Hernández y Mendoza (2019) explica que el estudio “Esto se hace sin manipular las variables, lo que significa que son variables que no se modificarán intencionalmente para ver su efecto. Lo que se hace en el modo no experimental es medir u observar variables” (p. 714).

Nivel de investigación Esta investigación es **descriptivo- correlacional**

Carrasco (2018) señala que “La investigación descriptiva evalúa o recopila datos independientemente de las variables en cuestión, mientras que la investigación correlacional evalúa la relación entre las variables de un estudio”.

Métodos de la investigación

En cuanto al método que se empleó hipotético deductivo

De acuerdo con Hernández et al. (2019) “Este enfoque ayuda a formular hipótesis y confirmar la investigación utilizando estándares y pruebas científicas. La inducción puede ser completa o incompleta”.

Contexto de estudio

Esta investigación se realizó en la Entidad Financiera Caja Cusco en la Provincia de San Román, Puno es una empresa pública de derecho privado, constituida conforme al Decreto Ley N° 23039 del 14 de mayo de 1980, y autorizada para operar según Resolución S.B.S. No. 218-88 del 22 de marzo de 1988. Inició operaciones el 28 de marzo de 1988 con servicios de crédito inmobiliario y servicios de consultoría técnica de la GTZ bajo el Convenio Peruano-Alemania. En el segundo año de funcionamiento, obtuvo licencia para prestar servicios de recaudación de ahorros del público y, en el tercer año, para otorgar préstamos a pequeñas y microempresas y, posteriormente, otros tipos de crédito.

Caja Cusco inició operaciones el 28 de marzo de 1988 en su base organizacional de la calle Afligidos No. 118, con la asesoría técnica del convenio GTZ Perú Alemania y un capital inicial de \$100.000 aportado por donaciones del Consejo Regional de la Ciudad del Cusco, luego encabezado por él. Por el ingeniero Carlos Chacón Galindo.

Inicialmente, centró sus actividades en el servicio de préstamos garantizados y, en 1989, la Autoridad de Supervisión Bancaria y de Seguros permitió la recaudación de ahorros del público

mediante los métodos de ahorro existentes y los ahorros a plazo fijo, así como la compra y venta de divisas.

Participantes

Gallardo (2017) menciona que es “un grupo finito e infinito compuesto por datos y elementos, llegando a contar cualidades y características comunes que logren ser observados, cuyas características tendrán que demostrar el problema a investigar” (p. 63).

Los participantes están conformados por 157 trabajadores de la entidad financiera Caja Cusco.

Procedimiento

El primer paso fue presentar una solicitud aprobada por la Universidad Peruana, dirigida a las autoridades competentes de la institución financiera Caja Cusco donde se desarrolla la investigación, en la que se solicita la autorización correspondiente para atender la interacción con los trabajadores y realizar consultas. proporcionando de esta forma a las distintas partes de la organización los medios necesarios para desarrollar la investigación. Asimismo, se tienen en cuenta las políticas de la institución financiera y se cumplen estrictamente las regulaciones.

Se coordinó junto con el personal la fecha de aplicación del cuestionario se coordina con el responsable y no se interrumpe la jornada laboral; Cada herramienta se aplicó por separado a todos los trabajadores que previamente habían brindado su consentimiento informado, así como la confidencialidad del experimento. Así como los objetivos de la investigación y los pasos que se deben seguir para asegurar que la investigación se desarrolle de manera organizada y fluida. Tiene una duración de 20 minutos y los resultados se envían el día de la aplicación.

La información recopilada de esta manera será relevante para el estudio ya que es analizada e interpretada con el objetivo de determinar la relación entre las dos variables en estudio y la importancia de contar con estrategias de gestión para obtener una estructura organizacional apropiada para el clima.

Variables e instrumentos

El instrumento para la primera variable está estructurado de la siguiente forma variable independiente: Estrategias gerenciales y sus correspondientes dimensiones: Planeamiento gerencial, Organización gerencial, Dirección gerencial; con un total de 16 ítems. Para la segunda variable: Clima organizacional y sus correspondientes dimensiones: Confianza organizacional, Tensión laboral, Apoyo social, Retribución, Satisfacción laboral; con un total de 38 ítems.

Para la validación del primer instrumento **estrategias gerenciales** fue de la siguiente manera:

Tabla 1

Validación de instrumento

Experto	Aprobación
Dr. Oscar Vela Miranda	Aplicable
<u>Mgtr. Marco Antonio Reyes Vidal</u>	<u>Aplicable</u>

Para la validación del segundo instrumento **clima organizacional** fue de la siguiente manera:

El análisis de ítems se llevó a cabo por separado para cada una de las cinco escalas, en la tabla 1 se pueden ver las estadísticas descriptivas y la confiabilidad de cada medida y de la puntuación global de Clima Organizacional, (González, et al., 2021).

Tabla 2*Confiabilidad de los instrumentos*

Contabilidad	Escala
Estrategias gerenciales	0.980
Clima organizacional	0.810

Nota: Elaboración propia

Las técnicas para recoger los datos se darán de la siguiente manera

- Primeramente, se desarrollarán los cuestionarios los cuales posterior a ello fueron validados por expertos para su correspondiente ejecución.
- Posterior a ello se recopilarán los datos y se procesaron estadísticamente para que puedan ser interpretados.
- Luego se procesarán los datos estadístico e interpretación de los resultados, se brindaron las conclusiones para poder cumplir con los objetivos del estudio.

Análisis de datos

La técnica empleada fue el Spearman para poder cumplir con el objetivo de la investigación, sin embargo, para ello se procesó los datos en el programa SPSSvs26 y luego de ello se realizó la interpretación los datos y luego culminar con sus correspondientes conclusiones.

Resultados

En la tabla 3 se presenta el análisis de normalidad de Kolmogórov-Smirnov aplicado a las variables de Estrategias gerenciales y clima organizacional junto con sus dimensiones correspondientes. Este análisis se basa en una prueba estadística no paramétrica debido a la

ausencia de una distribución normal, evidenciada por un valor de p inferior al 5% ($p < 0.05$). Por consiguiente, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las variables del estudio y sus dimensiones

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias gerenciales	0.271	157	<.001
Planeamiento gerencial	0.247	157	<.001
Organización gerencial	0.328	157	<.001
Dirección gerencial	0.3	157	<.001
Clima organizacional	0.318	157	<.001

Relaciones bivariadas entre las variables del estudio

La tabla 4 muestra correlaciones significativas, especialmente entre las estrategias gerenciales y clima organizacional, con un nivel de relación positivo y estadísticamente relevante ($r = .535$, $p 0.000$). De igual forma, una relación significativa con planteamiento gerencial ($r = .372$, $p 0.000$), una relación significativa de organización gerencial ($r = .354$, $p 0.000$), finalmente una relación positiva con dirección gerencial ($r = .526$, $p 0.000$).

Tabla 4

Correlaciones entre las variables del estudio y dimensiones de las estrategias gerenciales.

Clima organizacional Variable	r	p-valor
	Estrategias gerenciales	.535**
Planeamiento gerencial	.372**	0.000
Organización gerencial	.354**	0.000
Dirección gerencial	.526**	0.000

Resultados de Regresión

El análisis de la tabla 5 revela que el modelo de regresión lineal múltiple analiza cómo las dimensiones de las estrategias gerenciales se relacionan con el clima organizacional de los trabajadores. Luego de verificar los supuestos estadísticos para respaldar el modelo, se llega a confirmar que los datos cuantitativos muestran la relación entre estas variables: Estrategias Gerenciales (EG), Planteamiento Gerencial (PG), Organización gerencial (OG) y Dirección Gerencial (DG), explican la variabilidad de clima organizacional en un 35.6%. Para culminar, según el resultado de la prueba t de Student, se asumen que la dimensión dirección general (DG) es el predictor más importante ($t = 4.246$, $p < .05$), seguido por planeamiento gerencial (PG) ($t = 1.862$, $p < .05$), organización gerencial (OG) ($t = 0.572$, $p < 0.05$).

Tabla 5

Regresión lineal entre las variables del estudio y dimensiones de las estrategias gerenciales.

Modelo	Coeficientes		no	t	Sig.
	estandarizados				
R2 ajustado = .356	B	Desv.			
	Error				
(Constante)	0.805	0.163		4.942	<.001
Estrategias gerenciales	0.437	0.117		3.738	<.001
Planeamiento gerencial	-0.185	0.1		1.862	0.065
Organización gerencial	0.056	0.097		0.572	0.568
Dirección gerencial	0.32	0.075		4.246	<.001

a. Variable dependiente: Clima organizacional

Discusión y conclusiones

En la investigación se demostró correlaciones significativas, especialmente entre las estrategias gerenciales y clima organizacional, con un nivel de relación positivo y estadísticamente relevante ($r = .535$, $p 0.000$). De igual forma, una relación significativa con planteamiento gerencial ($r = .372$, $p 0.000$), una relación significativa de organización gerencial ($r = .354$, $p 0.000$), finalmente una relación positiva con dirección gerencial ($r = .526$, $p 0.000$). Por otro lado, Freites (2023) “Estrategias gerenciales comunicacionales para optimizar el clima organizacional en la estación policial vial sur policía del estado Carabobo” Sus resultados mostraron que la proporción de empleados alcanzó el 80%. Su conclusión pudo demostrar que la comunicación es muy significativa para el progreso del trabajo de la organización. También Quispe y Vasquez (2021) “Estrategias de gerencia y clima laboral de personal de producción de la empresa Markese S.A.C.” Se logró ver en los resultados que existe una relación significativa. Pero Jiménez y

Martínez (2021) “Clima organizacional como factor clave para el diseño de estrategias gerenciales en la clínica Cedes” Los efectos muestran que el clima es moderado (45%). En resumen, según los socios, no había suficiente confianza, por lo que se necesitaba un líder.

Zebadúa y Martínez (2022) “Habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias en el estado de Nuevo León, México” se mostró un porcentaje explicativo de las destrezas directivas en el estudio fue del 74,5%.

Sobre la prueba estadística de regresión lineal múltiple se pudo determinar cómo las dimensiones de las estrategias gerenciales se relacionan con el clima organizacional de los trabajadores. Luego de verificar los supuestos estadísticos para respaldar el modelo, se llega a confirmar que los datos cuantitativos muestran la relación entre estas variables siendo la dimensión dirección general (DG) es el predictor más importante ($t = 4.246$, $p < .05$). Sin embargo, Bardales (2021) “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú - 2020” analizando sus resultados del cuadro cruzado se pudo observar que cuando el clima organizacional no es bueno con un nivel de satisfacción laboral bajo (19,3%). En cambio, Romero (2020) “Habilidades gerenciales e influencia en el clima organizacional de la Financiera Crediscotia - agencia Huacho, 2016” se mostró que el 50% de las destrezas de liderazgo desarrollan consistentemente la capacidad de pensar analíticamente en cualquier situación. En resumen, puedes ver que $\text{sig}=0.000$ entre las variables. Mamani (2020) “Relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los trabajadores de una empresa productora de cal de la región Puno, 2019” En sus resultados demostró que la correlación entre las variables fue de 0,614. En resumen, se pueden observar correlaciones significativas entre las variables de estudio. Hurtado (2023) “Relaciones interpersonales y clima organizacional en la

escuela de educación superior pedagógico público Juliaca, Puno - 2022". El resultado mostro un grado de sig=0.000 entre las variables.

Los hallazgos demuestran una correlación positiva y estadísticamente relevante ($r = .535$, $p 0.000$) de las estrategias gerenciales con el clima organizacional de la Entidad Financiera Caja Cusco en la Provincia de San Román.

Lista Referencias bibliográficas

- Alegsa, L. (2023). ¿Cómo se define una estrategia operativa dentro de una organización? <https://www.alegsa.com.ar/Comentario-ia/27928.php#gsc.tab=0>
- Altamirano, A., Gamboa, J., & Hidalgo, A. (2022). Planeamiento estratégico y su impacto en la administración pública. *RRevista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.3>
- Assis, É., Gaio, L., Ambrozini, M., & Pimenta, T. (2019). Analysis of the rating significance and other variables on the remuneration of the brazilian debentures. *Revista de Administração da Universida de Federal de Santa Maria*. <https://www.redalyc.org/journal/2734/273463130006/273463130006.pdf>
- Astorquiza, B., Castillo, M., & Gómez, A. (2021). Job stress in the labor market: an application of the fuzzy set measurement method for the Colombian case. *Lecturas de Economía*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Barczak, A., Dembińska, I., Rostkowski, T., Szopik, K., & Rozmus, D. (2021). Structures of remuneration as assessed by employees of the energy sector - multivariate correspondence analysis. *Energies*. <https://doi.org/10.3390/en14227472>
- Bardakes, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú - 2020*. Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/TL-Bardales%20MExt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Benavides, A., Chávez, L., & Garduño, E. (2020). El clima laboral en la Univesidad del Valle de Puebla, Plantel Tehuacán. *Economía & Negocios*.
<https://doi.org/10.33326/27086062.2020.2.969>
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., & Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación física y deportes*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Carrasco, S. (2018). *"Metodología de la investigación científica"*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción.
https://www.researchgate.net/publication/331109858_Relacion_entre_Satisfaccion_Laboral_Estres_Laboral_y_sus_Resultados_en_Trabajadores_de_una_Institucion_de_Beneficencia_de_la_Provincia_de_Concepcion
- Conchado, J., Álvarez, R., Cordero, G., Gutiérrez, F., & Terán, F. (2019). Estrés académico y resultados docentes en estudiantes de medicina. *Revista Ciencias Médicas*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942019000200302&lang=pt
- Del Rio, A., & De Zubiria, O. (2018). El plan estrategico de marketing: Nueva propuesta de gerencia contemporanea. <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co>
- Farías, A. (2020). El rol de los sistemas de control en el desarrollo de la confianza oorganizacional. *Revista de ciencias de la gestión*, 20.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/23057/22054>
- Freites, A. (2023). *Estrategias gerenciales comunicacionales para optimizar el clima organizacional en la estación policial vial sur policía del estado Carabobo*. Universidad de Carabobo.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/9540/afreites.pdf?sequence=1>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Huancayo-Perú: Universidad Continental.
- Hernández S, R., & Mendoza T, C. P. (2019). *"Metodología de la investigación"*. México: McgrawHill Interamericana editores, s.a de c.v.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2019). *"Metodología de la investigación"*. México: Mcgraw-Hill Interamericana editores, s.a de c.v.
- Hernández, M. (2021). *Trabajo de planificación, organización, control y dirección*.

<https://es.scribd.com/document/518938651/Trabajo-de-planificacion-organizacion-control-ydireccion>

- Hurtado, Y. (2023). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en la escuela de educación superior pedagógico público Juliaca, Puno - 2022*. Universidad José Carlos Mariátegui.
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2047/Yovana_gradacad_tesis_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iglesias, A., y Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Jiménez, M., & Martínez, E. (2021). *Clima organizacional como factor clave para el diseño de estrategias gerenciales en la clínica Cedes*. Universidad de la Guajira.
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/320/MONOGRAFIA%20Enrique%20Martinez%20Coneo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llerena, S., Maldonado, D., Matute, A., & Villacis, J. (2018). Planeación estratégica en el proceso administrativo. *Revista contribucioes a la Economía*.
<https://eumed.net/ce/2018/3/planeacionproceso-administrativo.html>
- Louffat, E. (2018). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning.
- Mamani, S. (2020). *Relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los trabajadores de una empresa productora de cal de la región Puno, 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/adbe9ca2-f901-4652-b30f497f9a9c9fdb/content>
- Parra, M., Visbal, O., Durán, S., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>
- Pessoa, F., & Odelius, C. (2018). Competencias gerenciales: un análisis de clasificaciones de estudios empíricos. *Cadernos EBAPE.BR*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1679395159497>
- Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*.

- <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quispe, D., & Vasquez, N. (2021). *Estrategias de gerencia y clima laboral de personal de producción de la empresa Markese S.A.C.* Universidad Nacional del Callao.
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6339/2.TESIS%20-%20NELBA%20VASQUEZ%2020.04.2022%20%281%29%20CORREGIDA%2027-04%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, L., Saldaña, C., Ajeandría, C., & Fasanando, P. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 12.
<https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/race/article/view/455/922>
- Rodríguez, A., y Peña, J. (2021). Gestión administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Ciencias Económicas y Empresariales*.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2621/html>
- Romero, P. (2020). +. Universidad San Pedro.
http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18716/Tesis_67813.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi - ESSALUD, Lambyeque . Perú, 2019.* Maestría, Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestría_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, A., Juárez, M., & García, C. (2019). Estructura factorial exploratoria del clima organizacional. *Revista Digital*.
- Santos, A., Nobrega, K., & Lopes, W. (2019). Executive remuneration and organizational life cycles: a focus on Brazilian companies. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*. <https://doi.org/10.5902/1983465923418>
- Schilker, O. (2023). De humanos a máquinas: redefiniendo la confianza en la época de la cuarta revolución industrial. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/investigacion/de-humanosmaquinas-redefiniendo-la-confianza-en-la-epoca-de-la-cuarta>
- Shrestha, M., y Bhattarai, P. (2022). Contribution of job satisfaction to organizational citizenship behavior: a survey of the school teachers of Nepal. *Journal of School Administration*

Research and Development.

<https://www.ojed.org/index.php/JSARD/article/download/2165/1864>

Sordo, A. (2021). Qué es y cómo diseñar una estrategia operativa.

<https://blog.hubspot.es/marketing/estrategia-operativa>

Soto, L., Ugalde, J., & Allauca, M. (2020). La importancia de la decisión gerencial para generar un clima organizacional óptimo en una empresa. *Revista científica dominio de la ciencias*, 20. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1463/2666>

Soto, L., Ugalde, J., & Allauca, M. (2020). La importancia de la decisión gerencial para generar un clima organizacional óptimo en una empresa. *Revista científica dominio de las ciencias*, 20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1463>

Suaza, A., & Oliverio, J. (2021). Gestión habilidades de pymes emprendedoras de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*.

<https://doi.org/doi:10.52080/rvgluz.26.e6.36>

Zambrano, W., & Vegas, H. (2021). Estrategias gerenciales basadas en la perspectiva de la diferenciación. Reflexiones desde el contexto ecuatoriano. *Redalyc*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0104>

Zebadúa, R., & Martínez, G. (2022). Habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias en el estado de Nuevo León, México. *Vincula tégica*, 14.

<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/317/253>

Anexos

Anexo 1. Evidencia de sumisión



Anexo 2. Instrumento

Instrumentos de Recolección de Datos

Instrumento: Estrategia gerencial

Escala de medición

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Planeamiento gerencial	1	2	3	4	5
1	Se cuenta con una estructura organizacional.					
2	Estás de acuerdo con la misión de la empresa.					
3	Estás de acuerdo con la visión de la empresa.					
4	Crees que se está llevando a cabo los objetivos de la empresa según su desempeño.					
5	Crees que los pilares de la empresa van de la mano con la misión y visión de la organización.					
6	Estás de acuerdo con los valores de la empresa.					
	Organización gerencial					
7	Consideras que los trabajadores se apoyan constantemente.					
8	Consideras que los jefes atribuyen en las capacitaciones de los trabajadores en la empresa.					
9	Consideras que los jefes participan en las actividades recreacionales de la empresa.					
10	Te sientes satisfecho con las actividades de promoción de activos que realiza tu grupo de trabajo.					
11	Te sientes satisfecho con las actividades de promoción de pasivos que realiza tu grupo de trabajo.					
	Dirección gerencial					
12	Te sientes satisfecho con las actividades de integración que realiza la empresa.					
13	Te sientes capaz de realizar actividades o labores que te encomiende tu jefe inmediato.					
14	Te sientes valorado por tu jefe inmediato.					
15	Te consideras un colaborador eficiente en tu empresa.					
16	Consideras que la empresa valora tu esfuerzo o tu desempeño que realizas día a día.					

Nota: Jiménez (2020) “Estrategias Gerenciales y Clima Organizacional en una Entidad Financiera – Sullana 2019”

Instrumento: Clima organizacional

Escala de medición

Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Confianza organizacional					
1	Los jefes se preocupan por los problemas de su personal.					
2	Aquí, los empleados tenemos libertad para hablar con los jefes.					
3	Aquí los jefes toman decisiones en favor del personal.					
4	Mi jefe me valora y se la juega por mí ante los directivos.					
5	Mis jefes son justos y me dan apoyo para surgir.					
6	Mi jefe reconoce el trabajo bien hecho.					
7	Mi jefe es flexible cuando se requiere.					
8	En mi grupo de trabajo la gente se tiene confianza.					
9	En esta organización los mejores llegan a los puestos más altos.					
10	Mi equipo de trabajo funciona bien.					
	Tensión laboral					
11	Aquí, al que comete un error se le despide sin preguntar.					
12	Las decisiones que se toman en esta organización se saben por rumores de pasillo.					
13	La forma en que aquí se evalúa el trabajo, me hace sentir mucha presión.					
14	En mi trabajo existe demasiada crítica.					
15	Aquí ha habido serios conflictos entre los trabajadores.					
16	El sueldo que recibo es el que merezco.					
17	Mi grupo me presiona demasiado.					
18	Creo que esta organización debe mejorar su trato con el personal.					
19	Mi trabajo me motiva.					
	Apoyo social					
20	En mi trabajo hay una atmósfera amistosa.					

21	Los empleados de esta organización somos leales con ella.					
22	Mi equipo de trabajo me brinda ayuda cuando lo requiero.					
23	En esta organización existe muy buena comunicación entre los empleados.					
24	La gente con que me toca trabajar se desempeña bien.					
25	La gente que trabaja conmigo se interesa en mis problemas.					
26	Mi jefe me apoya para que me capacite.					
27	Los trámites en esta organización tienen demasiado papeleo.					
	Retribución					
28	En esta organización hay oportunidad para progresar.					
29	Existe una comunicación clara y oportuna entre la organización y su personal.					
30	Estoy conforme con las oportunidades de capacitación que me da la empresa.					
31	Mi trabajo ha sido bien pagado.					
32	Creo que en cualquier momento puedo perder mi trabajo.					
33	Mi jefe confía en mi capacidad.					
34	En esta organización puedo mejorar mi habilidad personal.					
	Satisfacción laboral					
35	Al levantarme cada mañana siento deseos de venir al trabajo.					
36	Mi familia está contenta con lo que hago.					
37	Mi trabajo me entretiene.					
38	Mi sueldo es mejor al que me pagaban por la misma tarea en otras organizaciones similares a esta.					

Nota: Gonzáles et al., (2021) “Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Test de Estrategias Gerenciales

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para																				X	

	dimensiones del tema de la investigación																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 06 de enero 2020.



Mgtr.: Marco Antonio Reyes Vidal
 DNI: 40213155
 Teléfono: 942930481
 E-mail: marco.reyes.vidal@gmail.com

Tabla*Validación de la variable: Clima organizacional*

Escalas	AVE1	AVE2	r^2
SL-TL	.56	.30	.09
SL-R	.56	.42	.18
SL-AS	.56	.43	.26
SL-COO	.56	.58	.24
TL-R	.30	.42	.09
TL-AS	.30	.43	.17
TL-COO	.30	.58	.24
R-AS	.42	.43	.2
R-COO	.42	.58	.37
AS-COO	.42	.58	.37

Nota. SL: Satisfacción laboral; TL: Ausencia de Tensión laboral; R: Retribución; AS: Apoyo social; COO: Confianza Organizacional.

Tabla 1*Fiabilidad del instrumento*

Dimensiones	Ítem	Media	Desviación típica	Asimetría	Curtosis	Índice de discriminación	α	ω
Confianza organizacional	4	3.17	1.21	-0.147	-0.869	.68	.91	.93
	7	3.89	1.13	-0.727	-0.378	.57		
	8	3.12	1.12	-0.125	-0.709	.59		
	14	3.26	1.33	-0.23	-1.082	.77		
	15	3.29	1.24	-0.228	-0.918	.79		
	20	3.62	1.22	-0.554	-0.669	.72		
	23	3.67	1.07	-0.482	-0.399	.67		
	27	3.33	1.26	-0.269	-0.894	.75		
Tensión laboral	29	3.33	1.28	-0.254	-0.99	.67	.75	.78
	33	3.84	1.1	-0.77	-0.061	.64		
	5	4.18	1.11	-1.292	0.754	.42		
	6	3.03	1.24	-0.016	-0.971	.44		
	10	3.13	1.22	-0.188	-0.884	.49		
	13	2.82	1.16	-0.056	-0.904	.50		
	25	3.38	1.12	-0.483	-0.486	.47		
	31	3.41	1.32	-0.496	-0.869	.37		
Apoyo social	35	2.45	1.13	0.343	-0.695	.28	.82	.86
	36	3.56	1.1	-0.514	-0.424	.41		
	37	2.45	1.24	0.353	-0.925	.46		
	2	3.75	0.99	-0.546	-0.104	.55		
	9	3.98	1.01	-0.823	0.132	.41		
	11	3.87	1.08	-0.691	-0.306	.60		
	12	3.31	1.04	-0.16	-0.429	.55		
	18	3.89	0.89	-0.526	0.005	.56		
Retribución	21	3.3	1.21	-0.254	-0.871	.51	.79	.82
	28	3.36	1.18	-0.278	-0.708	.60		
	34	3.86	0.92	-0.596	0.111	.60		
	16	3.09	1.24	0	-0.972	.57		
	17	3.14	1.05	0.001	-0.521	.50		
	22	3.04	1.34	-0.049	-1.136	.47		
	24	3.11	1.23	-0.149	-0.847	.64		
	30	2.7	1.19	0.297	-0.799	.46		
Satisfacción laboral	32	2.73	1.32	0.161	-1.098	.57	.78	.83
	39	2.69	1.29	0.258	-0.962	.44		
	1	3.9	1.03	-0.884	0.346	.57		
	3	4.18	0.98	-1.181	0.981	.48		
Clima Organizacional	19	4.1	0.96	-1.026	0.675	.65	.93	.93
	38	4.01	1	-0.836	0.131	.65		
Clima Organizacional	-	128.94	22.79	-0.12	-0.31	-		

Nota: Gonzales et al., “Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS (2021)