

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
DEL CLERO DE LA DIÓCESIS DE ABANCAY - 2016**

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas**

**Presentada por
EDITH NORKA ATAJO PALOMINO**

Andahuaylas, Perú

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
DEL CLERO DE LA DIÓCESIS DE ABANCAY - 2016**

EDITH NORKA ATAO PALOMINO

Asesor:

Lic. Adm. Edwin Mescco Cáceres

Andahuaylas, Perú

2016



Universidad Nacional José María Arguedas



Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de Sede Coayahuacho Auditorium, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo, siendo las 11:00 horas del día 27 de septiembre del año 2017, se reunieron el Señor Víctor Raúl Gárate Luque, Darío Valreymond Tacora y el Simón José Cama Flores integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Dirección estratégica y clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay, 2016.

cuyo autor es el Bachiller en Adm. Emp. Edlith Norka Atao Palomino y su Asesor Edwin Muscco Cáceres con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa del tesista, el Jurado Evaluador ACORDÓ: Aprobar por Unanimidad, al Bachiller en Adm. Emp. Edith Norka Atao Palomino, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
15	BUENO - Quince	BUENO

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

.....
Víctor Raúl Gárate Luque

.....
Darío Valreymond Tacora

.....
Simón José Cama Flores

DEDICATORIA

A Dios, mi fiel amigo, principio y fin de todas las cosas; por guiar mi vida, darme fortaleza, perseverancia y mantenerme firme en la fe, con su amor inefable.

A mis adorables padres: Emiliano Atao y Rosario Palomino por darme la vida y brindarme su amor, confianza y apoyo incondicional en cada momento de mi vida.

A mis queridos hermanos: Pavel y Tany Lucero, por su amor, comprensión y respeto que me brindan en cada momento, por dar alegría y sentido a mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia, por ser mi ejemplo de vida y la razón de mi existencia, por formarme en buenos valores morales y cristianos, por su apoyo económico y emocional en cada momento de mi vida.

A cada uno de los docentes de mi prestigiosa y querida Universidad Nacional José María Arguedas, por la labor abnegada que realizan, en compartir conocimientos y experiencias, por sus enseñanzas y exhortaciones durante toda mi formación personal y profesional.

A mi asesor de tesis, por brindarme su tiempo y apoyo incondicional en la realización del presente trabajo de investigación.

A los jurados evaluadores de la presente investigación por sus observaciones y sugerencias.

Al Rvdo. Obispo de la Diócesis de Abancay el Excmo Mons Gilberto Gómes Gonzáles y a todos los sacerdotes que contribuyeron en la aplicación de las encuestas; y a todos mis amigos (as), por sus sugerencias, su cariño y confianza.

PRESENTACIÓN

Es un honor y una satisfacción presentar el trabajo de investigación titulado: “DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CLERO DE LA DIÓCESIS DE ABANCAY-2016”, que fue realizado con mucho esfuerzo y dedicación, el cual tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y el clima organizacional en la mencionada institución eclesial; puesto que la investigación no tuvo límites ni complejos por la universalidad y amplitud de las ideas.

En la primera parte del trabajo se enfatizó el diagnóstico del problema, en la cual hasta la actualidad se percibe una disminución considerable de sacerdotes y la falta de vocaciones a este servicio; por tal motivo se realizó una encuesta piloto mediante la entrevista y como resultado se puede afirmar que si existen malestares frente al clima organizacional de dicha organización.

En la segunda parte del trabajo de Investigación se consideró la fundamentación teórica, algunos antecedentes con análisis al objeto de estudio y el marco teórico que fue el soporte de la investigación, en la cual se plasma diferentes estudios y análisis sobre la dirección estratégica y el clima organizacional que son las dos variables del presente trabajo.

El aspecto metodológico de la investigación, se basó en un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, con una población de muestra de 60 personas y la técnica que se manejo fue la entrevista y encuesta, seguido del instrumento que es el cuestionario y también experiencias vividas y como método de análisis de datos se utilizó el paquete estadístico el SPSS versión 22, con la cual se obtuvo los resultados. Y por último se concluyó con la interpretación, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Los resultados que se obtuvieron en este trabajo de investigación, constituirá una fuente de información muy importante para todos los interesados en conocer la realidad y situación en la que se encuentra la Diócesis de Abancay, para muchos nuestra casa de formación cristiana.

De tal modo que el presente trabajo de investigación sirva de referencia para posteriores estudios e investigaciones que tengan temas afines al presente estudio.

ÍNDICE

Contenido	pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Delimitación	18
1.3.1. Delimitación espacial	18
1.3.2. Delimitación temporal	18
1.3.3. Delimitación teórica o conceptual	18
1.4. Justificación	18
1.4.1. Justificación teórica	18
1.4.2. Justificación social	19
1.4.3. Justificación práctica.....	19
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo general	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II.....	21
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1. Internacional.....	21
2.1.2. Nacional	23
2.1.3. Local.....	26
2.2. Marco teórico.....	26
2.2.1. Estrategia	26
2.2.2. Dirección estratégica	27
2.2.3. Clima organizacional	37
2.2.3.1 Características del clima organizacional	40
2.2.3.2 Variables del clima organizacional	41

2.2.3.3	Tipos de clima organizacional	42
2.2.3.4	Factores que influyen en el clima organizacional	43
2.2.3.5	Instrumentos para medir el clima organizacional.....	44
2.3.	Marco conceptual	45
CAPÍTULO III.....		47
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		47
3.1.	Hipótesis.....	47
3.1.1	Hipótesis general.....	47
3.1.2	Hipótesis específicos	47
3.2.	Variables	47
3.3.	Operacionalización de variables	48
3.4.	Metodología.....	48
3.4.1.	Enfoque	48
3.4.2.	Tipo de estudio	48
3.4.3.	Diseño de investigación.....	49
3.5.	Población y muestra	49
3.5.1.	Población.....	49
3.5.2.	Muestra	50
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	51
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	51
3.7.	Métodos de análisis de datos	51
CAPÍTULO IV		52
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....		52
4.1.	Resultados de la Investigación	52
4.2.	Análisis inferencial (Contrastación estadística de hipótesis)	61
CAPÍTULO V		68
DISCUSIÓN.....		68
CONCLUSIONES		71
RECOMENDACIONES.....		73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: FODA estratégica	33
Figura 2: Proceso sintético de la dirección estratégica.....	34
Figura 3: Modelo para los elementos de la dirección estratégica	36
Figura 4: Resultado de distribución de encuestados según el rango de edad.....	53
Figura 5: Resultado de distribución de encuestados según rango del nivel académico ...	54
Figura 6: Frecuencia de la variable de la dirección estratégica	55
Figura 7: Frecuencia de la dimensión anticipación.....	56
Figura 8: Frecuencia de la comunicación asertiva	57
Figura 9: Frecuencia de la dimensión decisión participativa.....	58
Figura 10: Frecuencia del variable clima organizacional	59
Figura 11: Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales	60
Figura 12: Frecuencia de la dimensión autonomía en el trabajo	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	48
Tabla 2: Cuadro de población	50
Tabla 3: Tamaño muestral para una proporción en una población finita o conocido	51
Tabla 4: Resultado de fiabilidad según la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach	52
Tabla 5: Tabla de Kuder, rango de confiabilidad del coeficiente de alfa de Cronbach.....	53
Tabla 6: Resultado de distribución de encuestados según el rango de edad	53
Tabla 7: Resultado de distribución de encuestados según rango del nivel académico.....	54
Tabla 8: Frecuencia y Porcentaje de la variable dirección estratégica	55
Tabla 9: Porcentaje de la dimensión anticipación	56
Tabla 10: Porcentaje de la dimensión Comunicación asertiva	57
Tabla 11: Porcentaje de la dimensión decisión participativa	58
Tabla 12: Porcentajes del variable clima organizacional	59
Tabla 13: Porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales	60
Tabla 14: Porcentajes de la dimensión autonomía en el trabajo	61
Tabla 15: Rangos de correlación	62
Tabla 16: Correlación entre la dirección estratégica y el clima organizacional	62
Tabla 17: Correlación entre la dimensión anticipación y las relaciones interpersonales...	63
Tabla 18: Correlación entre la dimensión anticipación y la autonomía en el trabajo.....	64
Tabla 19: Correlación entre la dimensión comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.	65
Tabla 20: Correlación entre la dimensión comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo.	65
Tabla 21: Correlación entre la dimensión decisión participativa y las relaciones interpersonales	66
Tabla 22: Correlación entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo	67

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación	79
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	81
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos	82
Anexo 4: Cuestionario.....	84
Anexo 5: Formato de validación de juicio de experto	86
Anexo 6: Fotografías de la investigación.....	89

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en una institución eclesial, denominado: Diócesis de Abancay, Apurímac en el periodo 2016, orientado al clero (sacerdotes).

Este trabajo de investigación fue de tipo descriptivo, enmarcada en un diseño no experimental-transeccional y tuvo como objetivo general determinar la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional en la mencionada institución.

La población estuvo constituida por sesenta (60) sacerdotes de la Diócesis de Abancay y se utilizó para ello la técnica de la encuesta y como instrumento de medición se utilizó el cuestionario, con escala de tipo Lickert con alternativas de respuestas nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), y siempre (5). Los cuales fueron validados por tres (3) profesionales expertos de la materia y sometido a la prueba del alfa de cronbach para saber la fiabilidad, lo cual se obtuvo como resultado un 0,857 de confiabilidad, indicando que el instrumento es altamente confiable, también Se realizó el análisis e interpretación de los resultados en porcentajes y frecuencias.

De acuerdo a los resultados se obtuvo para la variable independiente que es la dirección estratégica un 38,46% que corresponde a 20 personas de los 52 encuestados que indicaron que existe una regular dirección estratégica en el clero de la Diócesis de Abancay. Y del mismo modo se obtuvo resultados para el clima organizacional con un porcentaje de 38,46% que corresponde a 20 personas al igual que para la primera variable. Por lo tanto se determina de manera general, que la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional del clero de la Diócesis de Abancay-2016, es regular.

Palabras clave: Dirección estratégica, clima organizacional, clero, Diócesis, anticipación, comunicación, decisión, relaciones interpersonales, autonomía.

ABSTRACT

The present research work was carried out in an ecclesial institution, denominated: Diocese of Abancay, Apurímac in the period 2016, oriented to the clergy (priests).

This research work was descriptive, framed in a non-experimental-transectional design and had as general objective to determine the relationship between the strategic direction and the organizational climate in the aforementioned institution.

The population was made up of sixty (60) priests from the Diocese of Abancay and the survey technique was used as a measurement instrument and the questionnaire was used, with a Lickert type scale with answers never (1), almost never (2), sometimes (3), almost always (4), and always (5). These were validated by three (3) expert professionals of the skeleton and subjected to the test of the alpha of cronbach to know the reliability, which was obtained as a result a 0.857 of reliability, indicating that the instrument is highly reliable, the analysis and interpretation of the results in percentages and frequencies.

According to the results obtained for the independent variable that is the strategic direction 38.46% corresponding to 20 people out of the 52 respondents who indicated that there is a regular strategic direction in the clergy of the Diocese of Abancay. In the same way, results were obtained for the organizational climate with a percentage of 38.46% corresponding to 20 people as well as for the first variable. Therefore, it is generally determined that the relationship between strategic management and organizational climate of the clergy of the Diocese of Abancay-2016, is regular.

Key words: Strategic direction, organizational climate, clergy, Diocese, anticipation, communication, decision, interpersonal relations, autonomy.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Dirección estratégica y clima organizacional del clero de la Diócesis de Abancay”, hizo referencia a dos temas de mucho interés a lo largo de la historia y de la actualidad para todas las organizaciones que también vino a ser el pilar fundamental de estudio y análisis de esta investigación, se refiere a la dirección estratégica y el clima organizacional, dos ejes fundamentales para el éxito de cualquier organización.

La necesidad de analizar la Dirección estratégica y el clima organizacional en una institución eclesial, llamada “Diócesis de Abancay”, a la que la presente investigación intervino con el estudio y análisis, el cual surgió de sugerencias y encuestas piloto mediante entrevistas a los propios miembros de la mencionada institución, por ello se tuvo la obligación moral de poder analizar estos temas y contribuir con los resultados y recomendaciones y algunos alcances adicionales que reviertan sus debilidades en fortalezas.

La estructura del presente trabajo de investigación, comprende de cuatro capítulos.

La primera fue referida al diagnóstico y la formulación del problema de la cual parte todo análisis, por otro lado también se hace referencia a la delimitación, justificación y a los objetivos que tiene la investigación.

El segundo capítulo refirió a los antecedentes de la investigación en el ámbito internacional, nacional y local, por otro lado también refirió el marco teórico y el marco conceptual que viene hacer el sustento teórico del trabajo de investigación.

El tercer capítulo está referido a la hipótesis, a las variables, la operacionalización de variables, la metodología, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

El cuarto y último capítulo está referido a los resultados de la investigación, seguido de una discusión del tema de investigación, y en la parte final se tiene las conclusiones, sugerencias, las bibliografías citadas y los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el contexto actual del siglo XXI, todas las organizaciones, no pueden estar ajenas a los cambios constantes que se suscitan diariamente. Estos cambios acelerados están afectando a todos los ámbitos, internas y externas de las organizaciones y para (Muñiz, 2016), es necesario, tomar decisiones dentro del ámbito empresarial para poder adaptarse a este cambiante y complejo mundo. Este proceso recibe la denominación de dirección estratégica, que el autor la define como el arte y la ciencia de poner en práctica y desarrollar todos los potenciales de una empresa, que le aseguren una supervivencia a largo plazo y es necesario, pues, tomar decisiones dentro del ámbito empresarial para poder adaptarse a este cambiante y complejo mundo, por ejemplo Según el propio Bill Gates (Business school, 2016), contó en una entrevista a la BBC (corporación británica de radio difusión), en 2008, el secreto de su éxito estuvo en la compra de MS-DOS, (siglas de Microsoft Disk Operating System, Sistema operativo de disco de Microsoft), ya que formaba parte de un plan estratégico, de una dirección estratégica a largo plazo. Para ello, afirmó, se benefició de tener un departamento comercial muy competente, a diferencia de la mayoría de sus competidores, que según sus propias palabras, eran dirigidos de manera “pobre”.

En tal sentido la dirección estratégica siempre debería estar acompañada por una mejor motivación y moral por parte de los directivos. Hoy en día las personas dentro de una organización, a cualquier nivel, están interesadas en participar en el proceso de la toma de decisiones para así contribuir con sus conocimientos a la empresa y encontrar oportunidades para ser creativos. Un proceso de planeación estratégica puede satisfacer estos deseos.

Por otro lado es indispensable que toda organización tenga un buen clima organizacional para el éxito empresarial, pues en una biblioteca virtual publicada por (Arnoletto & Diaz, 2009), muchos autores sustentaban y coinciden sobre la gran importancia que tiene el clima organizacional en la actualidad y mencionan que en nuestro tiempo, el funcionamiento eficiente de Organizaciones requiere de innovación constante en sus planteamientos operativos y en sus principios de organización. Se debe pensar en buscar en

el interior de cada organización soluciones que permitan mejorar el trabajo que se realiza para responder de forma favorable a las necesidades que le presenta su contexto interno y externo.

Sin embargo muchas organizaciones no dan la debida importancia a estos temas de la dirección estratégica y el clima organizacional por tal motivo, muchas fracasan, claro ejemplo de las empresas nacionales de Perú, en su mayoría son empresas dependientes de las empresas extranjeras y no tienen visión empresarial a pesar de la potencialidades naturales con la que cuenta.

Y las instituciones públicas tampoco están exentas de esta problemática de desinterés, más aun estas deberían tomar más importancia a estos temas porque su función es servir a la sociedad, pero la conducta de los directivos, funcionarios y directivos es de conformismo, dando prioridad a los incentivos salariales, la corrupción y acciones inmorales, dando mal uso de los recursos económicos y poniendo de lado el desarrollo común de la sociedad, ese es la cruda realidad del país, y seguirá siendo postergado si no se cambia de actitud.

En consecuencia de la realidad actual, también las organizaciones eclesiales a la que la presente investigación se avoca estudiar, antes habiendo realizado una encuesta piloto mediante la entrevista a algunos creyentes y sacerdotes de la diócesis de Abancay, y como resultado de dicha investigación y análisis, se puede afirmar que si existe una crisis generalizada en la iglesia y en particular en la Diócesis de Abancay.

Es necesario mencionar que la Iglesia se rige por normas y reglas que están recogidas en el código de derecho canónico, el texto fundamental de la vida organizativa de la iglesia, aprobado por Juan pablo II el 25 de enero del 2008, esta norma consta de siete libros que contienen estos puntos: normas generales, normas referente al pueblo de Dios (creyentes laicos), las funciones de enseñar a la Iglesias, las funciones de santificar a la iglesia, las sanciones en la Iglesia y los procesos.

Del mismo modo la iglesia está dotada desde sus inicios de una organización propia y de un ordenamiento jurídico; como pastor supremo se tiene al sumo pontífice, en la actualidad el papa francisco I y a su cargo los cardenales (Obispos encargados de cada país), estos a su vez encargados de los Obispos (sacerdotes responsables en cada región), y los Obispos son encargados de los párrocos (sacerdotes encargados de cada parroquia en una provincia) apoyados de otros sacerdotes a su mando; de esta forma esta jerarquizada la iglesia católica en el mundo.

Esta institución eclesial comúnmente conocida por todos como “Iglesia” también se ve afectada y no está exenta a sufrir las problemáticas como toda organización. Y en el siglo XX el papa Juan XXIII, por medio del concilio vaticano II, optó a que la iglesia se actualizara para responder mejor a las demandas y retos de la modernidad, lo cual algunos sacerdotes están de acuerdo y otros en desacuerdo. En tal sentido existe una controversia en las decisiones internas de la iglesia.

Es importante recaer en el ámbito regional y en particular en la diócesis de Abancay en la Región Apurímac, como responsable de esta Diócesis se tiene al Obispo: Rvdo Mons Gilberto Gómez Gonzales (de nacionalidad Española), con más de 80 sacerdotes.

Cabe indicar que algunos de los sacerdotes son asociados al Opus Dei, se rigen bajo los concejos y normativas del fundador San José María Escriba de Balaguer (conservador), y los sacerdotes Diocesanos con formación flexibles en el pensar y actuar. Por tal motivo existen dificultades de comprensión y convivencia dentro del Clero, y últimamente se ha podido notar la deserción de sacerdotes en las diferentes parroquias y su vez también la falta de confianza por parte de los feligreses (católicos creyentes) y como consecuencia también la disminución de las vocaciones a la vida sacerdotal y consagrada.

Por este y otros motivos, la presente investigación, desde su conocimiento sobre la administración pretende sugerir pautas para mejorar la dirección y esta sea más estratégica para obtener un saludable clima organizacional, dentro y fuera de ella, de tal forma esta institución de fe pueda regular y equilibrar la conducta del ser humano mediante la doctrina cristiana y los valores humanos y morales con dignidad y responsabilidad según la voluntad del Dios Supremo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la Dirección estratégica se relaciona con el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera la anticipación se relaciona con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay?
- b) ¿De qué manera la anticipación se relaciona con la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay?

- c) ¿De qué manera la comunicación asertiva se relaciona con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay?
- d) ¿De qué manera la comunicación asertiva se relaciona con la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay?
- e) ¿De qué manera la decisión participativa se relaciona con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay?
- f) ¿De qué manera la decisión participativa se relaciona con la autonomía e el trabajo de la Diócesis de Abancay?

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación abarcó a las parroquias situadas en cuatro provincias del departamento de Apurímac, la provincia de Abancay, Andahuaylas, Aymaraes y chincheros encabezado por la sede episcopal en la capital de la región (Abancay) del departamento de Apurímac.

1.3.2. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación operacionalizó sus variables mencionados a partir del mes de abril del 2016 hasta agosto de 2017.

Con un cronograma ordenado por actividades jerarquizadas de las más importantes a las menos importantes, mediante la proporción de información de los mismos miembros de la organización, con la previa autorización del Obispo de la Diócesis de Abancay para su mayor factibilidad.

1.3.3. Delimitación teórica o conceptual

Teniendo en cuenta de los conceptos ya identificados como son los principales dirección estratégica y el clima organizacional en el contexto interno y externo de la Diócesis de Abancay, en especial del Clero (sacerdotes) de la misma.

Como temas secundarios se tuvieron a la toma de decisión, comunicación, compromiso, la pro actividad, apoyo mutuo, efectividad, motivación, tolerancia, anticipación, servicio, relaciones interpersonales, infraestructura, entre otros que se profundizaran en el marco teórico.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación permitió discutir y ampliar los conocimientos acerca de la definición teórica sobre la dirección estratégica y sobre el clima organizacional del Clero de la Diócesis de

Abancay, ya que estas dos variables serán los ejes que nos permitieron alcanzar el objetivo deseado.

Dado que el tema de dirección estratégica se plantea desde la necesidad de mejorar el compromiso y el buen servicio a la sociedad, así mismo la definición de clima organizacional se compone de un grupo de variables, que en conjunto ofrecen una visión general de cualquier organización.

En este sentido, el concepto de dirección y estrategia remite a una serie de aspectos propios de la organización, se remite a la planificación, a la organización, a la dirección, al control y a la evaluación, a los objetivos y metas latentes por cumplir en bien de la fe cristiana, valores y la moral.

1.4.2. Justificación social

El presente trabajo de investigación comprendió a una institución autónoma eclesial de la Diócesis de Abancay que enmarca a todo el territorio de la región Apurímac. Con el objetivo de mejorar la salud del clima organizacional y fortalecer el compromiso por parte del clero y la aceptación y confianza por parte de los creyentes a fin de fortalecer los vínculos que existe entre la iglesia y la sociedad. Este aporte también será útil para cualquier tipo de organización ya que todas están conformadas por el talento humano.

1.4.3. Justificación práctica

Para un mejor análisis se tuvo que en primer lugar identificar a los que conforman la jerarquía eclesial de la Diócesis de Abancay, así mismo conocer sus actividades pastorales entorno a grupos e individualmente de esa manera, teniendo conocimiento de los problemas y dificultades internos propios de la institución, es más fácil generar el compromiso con algo superior de Interés personal. Se generaría una mejora en las relaciones interpersonales y satisfacción de los feligreses y reconocimiento por sus buenas labores, orientados a una mejora continua en el buen vivir.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay – 2016.

1.5.2.Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la anticipación y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.
- b) Determinar la relación entre la anticipación y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.
- c) Determinar la relación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.
- d) Determinar la relación entre la comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.
- e) Determinar la relación entre la decisión participativa y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.
- f) Determinar la relación entre la decisión participativa y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Antecedente 1

Medina Grisales (2010), en su trabajo de investigación: “Plan de Mejoramiento de competencias laborales y estudio de clima organizacional, en la empresa Radiólogos Asociados S.A.”, tuvo como finalidad realizar por primera vez un estudio de investigación sobre el nivel del clima organizacional actual existente y de las competencias laborales de los directivos de Radiólogos Asociados S.A. de la ciudad de Pereira y Cartago. Las conclusiones fueron las siguientes:

El proyecto se empezó realizando la prueba Clima 18 con esta se midió el clima laboral existente en toda la empresa. El resultado obtenido fue un 75% lo que indica que tiene un nivel alto de Satisfacción Laboral lo que muestra un índice alto en lo concerniente con las relaciones entre jefes y compañeros, e igualmente a lo que se refiere a la estructura y reglas divulgadas por la empresa, puntos por los cuales han sido motivo de estudio y análisis interno de la entidad, llevando a comprender que estos resultados incidan positivamente en el clima organizacional. Posteriormente se evaluaron las competencias de los directivos de Radiólogos Asociados S.A. por tres diferentes pruebas. La primera prueba fue 360° y esta arrojó que sus.

Aspectos a mejorar son liderazgo, tolerancia al trabajo bajo presión, dirección de equipos de trabajo, Habilidad de negociación, organización eficiente de recursos, Orientación a los procesos y flujos de trabajo, visión estratégica, y delegación. La segunda prueba se divide en dos partes, competencias directivas y estilos gerenciales, en esta prueba se autoevaluaron y también fueron evaluadas por los compañeros quienes pueden observar el desarrollo de estas en el día a día. Los resultados son los siguientes: En las competencias directivas que fueron evaluadas por los compañeros se observa que la competencia que se ve más fortalecida en el equipo directivo es conocimiento organizacional; de la misma manera se puede observar que la competencia más débil en el

equipo directivo es impacto e influencia. La autoevaluación de Competencias directivas arrojó en que las más fortalecidas para los directivos son desarrollo de otros y conocimiento organizacional, y reconocen su aspecto a mejorar en la competencia de impacto e influencia. En los estilos gerenciales que 18 fueron evaluados por los compañeros se observa que el estilo que se ve más fortalecida en el equipo directivo es afiliativo; de la misma manera se puede observar que el estilo más débil en el equipo directivo es coaching. La autoevaluación de Estilos arrojó en equipo directivo de Radiólogos Asociados que el más fortalecido para los directivos es afiliativo, y reconocen su aspecto a mejorar es el estilo democrático (pág. 17,18).

Antecedente 2

Alvarez Valverde (2001), en su investigación “Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología” para obtener el grado de magister en Administración en la UNMSM, tuvo como objeto principal destacar la importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el Sector Salud, realizando entrevistas, encuestas, etc. específicamente en el Instituto de Oftalmología (INO). Concluyó que:

La cultura orienta todos los procesos administrativos de la institución y determina el clima organizacional de la misma, recomendando, a la Dirección General de la Institución gestionar un programa de cambio cultural que permita lograr un mayor compromiso de los grupos de referencia que lo integran.

Por lo que se aprecia la cultura organizacional resulta determinante en casi todos los procesos en las organizaciones, especialmente en el clima, en sus políticas y en su identidad como organización. Por ello, es importante el fortalecimiento de las instituciones en sus procesos culturales.

Definitivamente en todos los ámbitos y organizaciones el estudio del clima organizacional se encuentra latente y como menciona el tesisista este tema de cultura y clima organizacional resulta determinante casi en todos los procesos de las organizaciones.

Antecedente 3

Por otro lado la propuesta de un modelo de direccionamiento estratégico basado en herramientas estadísticas aplicado a la empresa Brenntag de Colombia s.a.

Megia (2015), por Gloria María Mejía Osorio, Este trabajo de investigación presenta como propuesta un modelo de direccionamiento estratégico, con la implantación de un plan de acción y la utilización de herramientas estadísticas para su ejecución. La implantación de Planes Estratégicos y la inmersión de un Direccionamiento Estratégico en las empresas que es un paso indispensable para el cambio de mentalidad de lo operativo y cotidiano a lo estrategia y trascendental. La metodología utilizada en el desarrollo de este trabajo fue la observación e indagación a lo largo y ancho de la empresa para poder establecer las estrategias más apropiadas.

Al finalizar este trabajo de investigación se establecieron las estrategias más apropiadas, conociendo más afondo la situación actual de la empresa tanto interna como externa, su cultura, sus trabajadores usualmente conocido hoy en día como “talento humano”, sus directivos y líderes, su pasado, y lo que quiere para el futuro, estrategias que cambiaron la mentalidad de los directivos a ser personas capaces de gestionar el talento humano, brindar confianza y crear un buen clima laboral enmarcados en valores, principios, costumbres y buenas vivencias.

Necesariamente al igual que en la investigación de Gloria se tendrá que realizar las pruebas estadísticas para comprobar y determinar el grado de influencia de la dirección estratégica en el clima organizacional de la institución escogida.

2.1.2. Nacional

Antecedente 1

Según la investigación de la Universidad Mayor de San Marcos, sobre Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas, (Clemente Peláez, 2010) Oswaldo Clemente Peláez,

Menciona lo siguiente: Actualmente en el Perú, los términos cultura y clima institucional vienen adquiriendo mayor relevancia en las organizaciones públicas y privadas debido a la toma de conciencia de las altas direcciones que opinan que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer el estado que guardan las cosas y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución.

En investigaciones realizadas anteriormente, se observa que al tratar el tema de cultura y clima institucional, para determinarlos, se suele estudiar solamente aspectos internos de la institución sin mencionar como estos procesos repercuten e influyen en los beneficiarios directos del servicio que se brinda; Al no incluir en el estudio el aspecto externo de la organización se crea un vacío en los resultados que dificulta comprender el verdadero valor del estudio del clima y la cultura organizacional, ya que lo que deseamos obtener es una radiografía del aquí y ahora, para compararla con el allá y sólo entonces, obtener una visión completa del futuro posible de la institución.

Tal como lo señala la investigación hecha en la UNSM, toca rescatar que para los estudios relacionados con el clima organizacional y cultura organizacional, no solo basta una investigación y/o análisis interno sino es muy necesario analizar el ambiente externo para poder profundizar el estudio y obtener buenos resultados y soluciones a los problemas y dificultades de la organización.

Antecedente 2

Cardenas & Cabrera (2001), realizaron un estudio en el Centro de Salud Manuel Bonilla (DISA I Callao / Red Bonilla - La Punta) La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001.

Con el objetivo de determinar el clima organizacional en las unidades de dicho establecimiento, que permita recabar la información, sobre aquellos factores que pudieran estar influyendo en él. El estudio fue realizado en una población de 100 personas entre trabajadores y pacientes. El estudio concluyó que no se evidenciaban mayores problemas en el clima organizacional del centro, las deficiencias

encontradas se derivan de una falta de motivación con el personal por considerar que el desempeño demostrado por ellos, no es debidamente evaluado y recompensado, por pensar que los sueldos percibidos no correspondían al esfuerzo demostrado en el trabajo, el pensar que no todos son premiados de la misma forma.

Las autoras de este trabajo de investigación concluyen que también otro factor que influye en la fuente del clima organizacional es la cantidad de roles en los procesos que cumple el profesional de salud, especialmente los médicos que además de sus cargos respectivos, tienen otros que lo apartan de sus verdaderas responsabilidades y funciones. Por último concluye expresando que se evidencia el alto incremento de las motivaciones al logro, ya que este personal encuentra oportunidades de poder desarrollar sus aptitudes y progreso personal, de igual manera se aprecia una alta motivación de afiliación por cuanto se sienten orgullosos de pertenecer al centro y se identifican con él.

Es importante tomar en consideración la investigación anterior para poder entender que es fundamental conocer el clima interno de la organización, medir el clima mediante las relaciones interpersonales, las actitudes y el desempeño. Y llegar a las conclusiones aportando una estrategia de direccionamiento para mejorar el clima y tratar una buena salud organizacional.

Antecedente 3

Ortega (2015), en su trabajo de investigación toma en cuenta el análisis que hacen Vejarano García, V. H. y Jurado Fernández, C. (2009) los cuales afirman que: En el Perú se ha reconocido importancia del clima organizacional en la productividad de las instituciones, cuando existe clima adecuado, los empleados se sienten más identificados con la empresa, y esto se refleja en una mayor calidad de productos y servicios. A partir de diagnósticos y estrategias adecuadas, es posible gestionar los recursos humanos de manera que sus actitudes y comportamientos configuren este ambiente favorable. Sin embargo, los cambios requieren un compromiso serio, que debe empezar en la alta dirección.

De acuerdo a lo antes mencionado por los autores indudablemente, la gestión de los recursos humanos parte de un reclutamiento estratégico y selección del personal. Este estudio servirá para analizar y

diagnosticar de qué manera se selecciona al talento humano en la Diócesis de Abancay y saber las razones de la renuncia de los mismos.

2.1.3. Local

Perez & Rivera (2015), hacen mención al autor Cabrera, G. el cual sustenta que el clima organizacional vista desde una perspectiva regional, local “Es la identidad e identificación, conflicto, cooperación y motivación, es la percepción compartida por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que lo afectan”.

Actualmente se está conformando equipos técnicos regionales y locales para el estudio de clima organizacional, así mismo se está formando equipos para la elaboración de los planes para el estudio de clima organizacional.

Desde entonces se han continuado otros estudios, manteniéndose preferiblemente conceptualizado como clima organizacional.

Teniendo en cuenta este aporte valioso del autor Cabrera se debería formar equipos técnicos en cada región para poder estudiar estos temas álgidos y de mucha importancia que es el clima organizacional y todo lo referente al talento humano, que sin este recurso no sería posible el cumplimiento de las metas que cada organización se traza.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Estrategia

En la revista “Contribución a la economía” de (Charlerlenys Garrido & Danilo Cedeño, 2011), plantean que trata de las proyecciones futuras de la empresa hacia su entorno, de los grandes y generales objetivos, así como de las principales líneas o vías de acción para conseguirlos. Esta definición de estrategia contempla dos aspectos: por un lado, “el qué” la misión, los objetivos, el fin, etc. y por el otro, el cómo los planes y programas de acción, las vías o caminos, en fin los medios para llevar a cabo “el qué”. Ello define la estrategia como sistema de objetivos generales o resultados esperados. Mientras que los que se sitúan en la perspectiva del “cómo” piensan en la estrategia como la vía o el camino para lograr los objetivos y entonces definen la estrategia organizacional

como el programa para definir y alcanzar los objetivos de la organización y poner en práctica su misión, donde el programa es un proceso consciente y activo.

Los objetivos organizacionales son la anticipación mental de los resultados de la actividad organizacional y se presentan en diferentes niveles: individual, grupal; organizacional y social. Los objetivos representan el contenido de los intereses. En los objetivos organizacionales propiamente dichos se expresa un determinado grado de integración de los intereses sociales e individuales.

2.2.2. Dirección estratégica

Jhonson, Scholes, & Whittington (2016). Hacen referencia al autor (Ansoff: 1997), que plantea “la actividad de la dirección estratégica se relaciona con el establecimiento de objetivos y metas para la organización y con el mantenimiento de una serie de relaciones entre la organización y el ambiente que le permitan lograr sus objetivos (pág.259).

No basta definir a la dirección estratégica como un proceso de toma de decisiones estratégicas, pues no se estaría teniendo en cuenta varias cuestiones importantes, la dirección estratégica tiene una naturaleza distinta de otras facetas de la dirección. Pues se ocupa fundamentalmente de gestionar de forma eficiente los recursos que están disponibles en la organización, el buen manejo de las mismas, con estrategias de gestión y tácticas de liderazgo, dentro de ellas se tiene a los recursos materiales (tangibles) y a los recursos humanos (intangibles).

La dirección estratégica incluye la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la conversión de la estrategia en acción (pág. 16).

Según la revista científica “pensamiento y gestión” de (Aguilera Castro, 2010) hacen mención a varios autores que definen y dan su punto de vista sobre la dirección estratégica. Como primer autor se tiene:

Ansoff, Declerck y Hayes (1988), plantean una transformación de la postura estratégica; y la desarrollan como un paso de la planeación estratégica a la administración estratégica. La planificación estratégica y el direccionamiento estratégico son enfoques que presentan diferencias.

Ansoff (1997), establece que el resultado final de la dirección estratégica es el potencial para el logro futuro de los objetivos y metas de toda organización. Aunque no se puede negar la importancia de las áreas de dirección operativa, (los trabajos del día a día), que dan realce al resultado y es vital y de mucha importancia reconocer, como lo plantean Johnson y Choles (2001), que el alcance de la dirección estratégica es mayor que el de cualquiera de las áreas de dirección operativa y por otro lado el autor Laínez y Bellostas (1991, pág. 503-504) plantean que el objetivo principal de la dirección estratégica es formular la estrategia y los planes de actuación empresarial, intentando anticiparse a previsible acontecimientos futuros.

Los autores enmarcan sus conceptos en la formulación de estrategias para el logro de objetivos que parte de la dirección gerencial al nivel operativo y plantean objetivo principal de la dirección estratégica es formular la estrategia y los planes de actuación empresarial y/o organizacional, intentando anticiparse a acontecimientos futuros, tomando ciertas previsiones estratégicamente.

Según Camacho (2002). El direccionamiento estratégico “es un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro, y promover las actividades necesarias para que toda la organización trabaje en la misma dirección”. Esto implica que la dirección estratégica va más allá de la simple y tradicional planeación, puesto que trata de dar elementos a los gerentes a fin de que estén preparados para enfrentar los cambios del entorno, y las situaciones complejas y no rutinarias que la actividad gerencial requiere (pág. 4).

Thompson y Strickland (2004). La definen como “el proceso administrativo de crear una visión estratégica, establecer los objetivos y formular una estrategia, así como implantar y ejecutar dicha estrategia, y después, con el transcurso del tiempo, iniciar cualesquier ajustes correctivos en la visión, los objetivos, la estrategia, o su ejecución que parezcan adecuados” (pág.5).

Johnson y Scholes (2001). Por su parte, definen que “la dirección estratégica se ocupa de la complejidad derivada de las situaciones ambiguas y no rutinarias con implicaciones sobre la totalidad de la organización más que sobre operaciones específicas”. Según estos autores, este es uno de los principales desafíos para los directivos que están acostumbrados a gestionar día a día los recursos bajo su control,

y que ocupan la mayor parte de su tiempo en una planeación operativa; olvidando que esta no debe ser su meta final y mucho menos absorber todo su tiempo (pág.10).

Después de hacer referencia a las definiciones de diferentes autores, se considera que la planteada por Camacho (2002). Representa un aporte valioso en tanto logra una adecuada integración entre los llamados aspectos centrales para el buen desarrollo de una organización en un ambiente determinado y los que se consideran aspectos principales, es decir, lograr la orientación hacia sus objetivos; definir su capacidad interna y dar respuesta a las exigencias del entorno, y esto debe partir de la alta gerencia (jefes) entrelazándose una estable relación con los subordinados).

2.2.2.1. Procesos de la dirección estratégica

a). Formulación estratégica

Para Fred R (2003), “la formulación de una estrategia consiste en elaborar la misión de la empresa, detectar las oportunidades y las amenazas externas de la organización, definir sus fuerzas y debilidades, establecer objetivos a largo plazo, generar estrategias alternativas y elegir las estrategias concretas que se seguirán” (pág.5).

Certo & Peter (1997), plantean que a una organización, formular una estrategia le implica desarrollar un plan coherente para el logro de los objetivos mediante el ajuste más apropiado de la organización con su ambiente; después de un minucioso análisis estratégico debe elegirse una estrategia que permita a la organización, además de mantenerse en el entorno, mejorar su posición competitiva y aumentar su participación en el mercado (pág. 83).

Wheelen & Hunger (2007), “la formulación estratégica es el “desarrollo de planes a largo plazo para administrar de manera eficaz las oportunidades y amenazas ambientales con base en las fortalezas y debilidades corporativas” (pág.12).

b). Implementación estratégica

La investigación de Gonzales (2011), del departamento de geología y geografía, de la Universidad de León-España, hace mención en el boletín de Geógrafos españoles, la importancia y

conceptos del proceso de la implementación estratégica basándose en los siguientes autores:

Harrison y St. John (2002) expresan que “la implantación de la estrategia implica un patrón de decisiones y acciones destinadas a la consecución de un plan. La implantación de la estrategia abarca la creación de las estrategias funcionales, los sistemas, las estructuras y los procesos necesarios para que la organización alcance sus fines estratégicos” (pág.6).

Según Johnson y Scholes (1997), La dirección estratégica de la empresa “la implementación estratégica comprende la planificación de aquellas tareas relacionadas con la forma de efectuar la elección estratégica y la dirección de los cambios requeridos; la implementación suele involucrar una planificación detallada de recursos; es necesario adaptar los sistemas utilizados para dirigir la organización.

El departamento de geografía y geología. Universidad de León
ización y así lograr conseguir los aspectos operativos claves.

En primera instancia se puede acudir a la reflexión planteada por Kim y Mauborgne (1999) en el sentido de que si la lógica de direccionamiento estratégico no está orientada de manera clara, difícilmente las empresas pueden establecer metas de crecimiento. El proceso de direccionamiento estratégico debe plantearse y desarrollarse de manera tal que soporte las metas y propósitos establecidos por la organización, en el sentido de orientarla al crecimiento; tanto es así que, conforme se evidenció en el desarrollo del artículo, esta es una labor de la dirección.

Cabe precisar que se debe tomar hincapié en los procesos de análisis mediante el análisis o matriz FODA, (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización) que es el objetivo inicial para una buena dirección estratégica, por consiguiente se tiene a varios autores que explican y dan su punto de vista sobre este análisis estratégico FODA.

Ronda y Marcané (2004) han establecido que dentro de la dirección estratégica se debe realizar un análisis estratégico cuyo objetivo es la definición de la posición estratégica externa e interna de la organización, es decir, el predominio de amenazas u

oportunidades en el aspecto externo o las fortalezas o debilidades en el plano interno.

Matriz DAFO

La construcción de esta matriz toma como base la previa realización del diagnóstico estratégico. (Perez & Rodriguez, 2012). La misma, en opinión de:

Rodríguez y Alemany (pág.35), citado por (Perez & Rodriguez, 2012). “permite relacionar el ambiente interno con el externo y de su análisis e interpretación se definen el problema estratégico general, la solución estratégica general y las posibles opciones estratégicas o estrategias”.

Este análisis estratégico permite centrar la atención en aquellos impactos que poseen un máximo de intensidad y que tienen un carácter netamente estratégico e importante para el lineamiento de la organización, además conlleva a alcanzar un máximo de objetividad en el diagnóstico para lograr una adecuada alineación entre la posición estratégica, los objetivos y las estrategias, lo que redundará en un proceso de dirección con armonía, coherencia e integración.

Escenarios

En opinión de Yáñez (Párr.36), citado por (Perez & Rodriguez, 2012). Son “la descripción de los posibles marcos o entornos en los que debe funcionar la organización en un horizonte determinado durante el futuro a medio plazo y que ejercen influencia en su comportamiento. Su definición se realizará partiendo del supuesto básico de que los acontecimientos ocurrirán de determinada forma y no de otra”.

Suelen describirse teniendo en cuenta las posibles variantes de manifestación de algunos factores. Los Escenarios no son situaciones futuras sino hechos y situaciones reales y retadoras, creíbles y relevantes que nos permiten explorar las hipótesis con veracidad.

Visión

Portuondo (s.f). Citado por Perez & Rodriguez (2012). Refiere que: “es una declaración acerca de cómo lucirá la organización en

el futuro, inspiracional pero clara, retadora pero sensible, estable pero flexible y prepara para el futuro haciendo honor al pasado; se vive en los detalles de su ejecución” (párr.37).

La visión es el reflejo del estado deseado (lo que se quiere para la organización) y se sueña para cumplir con éxito la misión. O sea, establece los alcances de la razón de ser al final del período para el que se proyecta la organización.

Objetivos

El propio Portuondo (s.f). Citado por Perez & Rodriguez (2012). Revela que los objetivos, “son declaraciones cualitativas o cuantitativas de las aspiraciones de un individuo o grupo de individuos, son un estado futuro deseado de una organización o de uno de sus elementos. Son las metas que se persiguen, que prescriben un ámbito definido y sugieren la dirección, a los esfuerzos de planeación estratégica de una organización” (párr.38).

Existe coincidencia general en que los objetivos deben ser: Medibles, pertinentes, ambiciosos, factibles, motivadores, aceptables, flexibles, comprensibles, coordinados (en el tiempo, horizontal y verticalmente) y establecidos participativamente.

En opinión de Gandarilla (Párr.39). Deben contener en su estructuración los elementos siguientes:

- Los criterios de medida.
- Los grados de consecución de los criterios de medida por año (en el caso de los estratégicos) y por etapas o períodos (en el caso de los anuales).
- Los criterios de evaluación según grado de consecución de los criterios de medida por año o etapa (según sea el caso).
- El grupo de implicados principales en su consecución.
- El jefe del grupo de implicados principales.

Estrategias

Gandarilla (Párr.40). Citado también por (Perez & Rodriguez, 2012). Refiere que “constituyen cursos de acción viables a seguir para la consecución de los objetivos y, en consecuencia, para la concentración intencional de los esfuerzos y recursos necesarios a tales fines. Deben precisarse sobre la base del balance de fuerzas

de la organización y pueden ser varias para un mismo propósito, representando, en tal caso, diversas opciones a tener en cuenta, de conformidad con las circunstancias en que habrá de operarse. Se concretan en la práctica a través de la ejecución de acciones o tareas específicas debidamente concebidas”.



Figura 1: FODA estratégica

Fuente: (Gonzales Perez, 2012).

c). Planes de Acción o tareas de control

Por ultimo en opinión de Portuondo (Párr.41), citado también por (Perez & Rodriguez, 2012) “son descripciones concretas de lo que va a suceder. Son las vías detalladas de implementar las estrategias y vencer las barreras; están relacionadas con los objetivos, la visión y las prioridades. Fijan las responsabilidades personales, tienen secuencia de tiempo y se basan en los recursos; son adaptables a las contingencias y son prácticos”.

Constituyen el instrumento a través del cual se concretan y materializan en la práctica las estrategias concebidas para alcanzar los objetivos aprobados y en el que se manifiesta o proyecta el vínculo planificación-ejecución. O sea, las estrategias sugieren un curso de acción a seguir, pero sin precisar lo que sí se precisa en el plan de acción:

- Las tareas específicas a realizar.
- El plazo de tiempo o fecha de cumplimiento de las mismas.
- Los participantes o implicados.
- El jefe o responsable.

- Los recursos de cualquier tipo necesarios, según sea el caso.

Resulta importante destacar que aunque los planes sean elaborados correctamente, si estos no tienen un seguimiento y control, prácticamente no tendría sentido elaborarlos. Es justamente, en torno a ello, donde suelen comenzar los mayores problemas referentes a la real aplicación de la dirección estratégica. O sea, en lo que tiene que ver con la implementación y el control de ese proceso que comienza con la formulación de la planeación estratégica.

Se tiene todo un conglomerado de información, referente a la variable independiente, citado por varios y reconocidos autores nacionales e internacionales, de investigaciones confiables. En tal sentido se muestra las figuras que resumen todo lo antes expuesto.

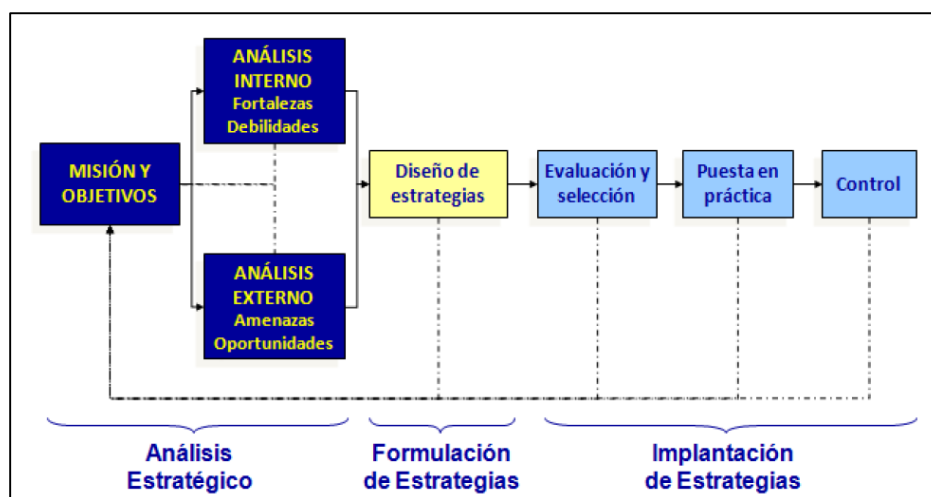


Figura 2: Proceso sintético de la dirección estratégica

Fuente: (Gonzales Perez, 2012).

2.2.2.2 Elementos de la dirección estratégica.

En el trabajo de investigación hecha por Benites Hidalgo (2014), considera estos grandes tres elementos que enriquecerán el presente trabajo de investigación y son las siguientes:

- **Posición estratégica:** Trata de identificar el efecto sobre la estrategia, que tiene el entorno externo, la capacidad estratégica de una organización (recursos y competencias), y solo se logra con una buena comunicación asertiva con el entorno.
- **Elecciones estratégicas para el futuro:** Implica la comprensión de las estrategias futuras, desde el punto de vista de la unidad de negocio y las opciones para desarrollar las estrategias, elección de

la mejor propuesta estratégica. mediante una actitud de perspectiva y visión al futuro.

- **Conversión de la estrategia en acción:** Se ocupa de garantizar la realización y ejecución de las estrategias. En otras palabras, materializar la estrategia elegida, mediante una decisión participativa asertiva.

En la presente investigación se tomara en cuenta las dimensiones señaladas en la introducción a la dirección estratégica libro publicada por, por la consultoría de red avanzada (Advanced network consulting, 2014), de las ocho dimensiones que se muestra en esta investigación, se tomara solo tres de ellas, con las cuales se trabajara el presente trabajo de investigación. Las dimensiones son las siguientes:

- **Anticipación.**

Para Giraldo (2016), existen distintas formas de afrontar la vida a través de la actitud. En este sentido, una actitud muy propia de nuestro tiempo marcado por la presión y el exceso de responsabilidades es la anticipación. Es lo que nos permite estar atentos a lo que está por llegar a nuestra vida, o a lo que ha llegado y que aparentemente no requiere nuestro cuidado y atención.

- **Comunicación asertiva**

Para Fensterheim,w (1990). Citada en la tesis de (campos siccha, 2015), considera que la persona realmente asertiva, se siente libre para manifestarse, puede comunicarse de forma abierta, directa, franca y adecuada, su orientación ante la vida es activa y ante distintas situaciones conserva su auto respeto.

- **Decisión participativa**

En la tesis Carrillo, (2016), los autores (H. Lewis, 1999; M. S. Porter, 1987), mencionan que un individuo o grupo tiene la posibilidad de optar entre uno o varios cursos de acción; actúan utilizando una serie de recursos y se percibe una discrepancia entre la situación presente y la deseada.

Watson y Buede (1987), afirman que la toma de decisiones es, probablemente, la conducta humana más frecuente. Dichas

decisiones pueden implicar a otras personas porque se ven afectadas por las posibles consecuencias de las decisiones que tomemos, porque tienen también capacidad de intervenir en la decisión o porque necesitamos contar con ellas para poder poner en práctica cualquier curso de acción que acabemos eligiendo, pudiendo llegar a tener una incidencia notoria en las vidas de los individuos, colectividades o grupos.

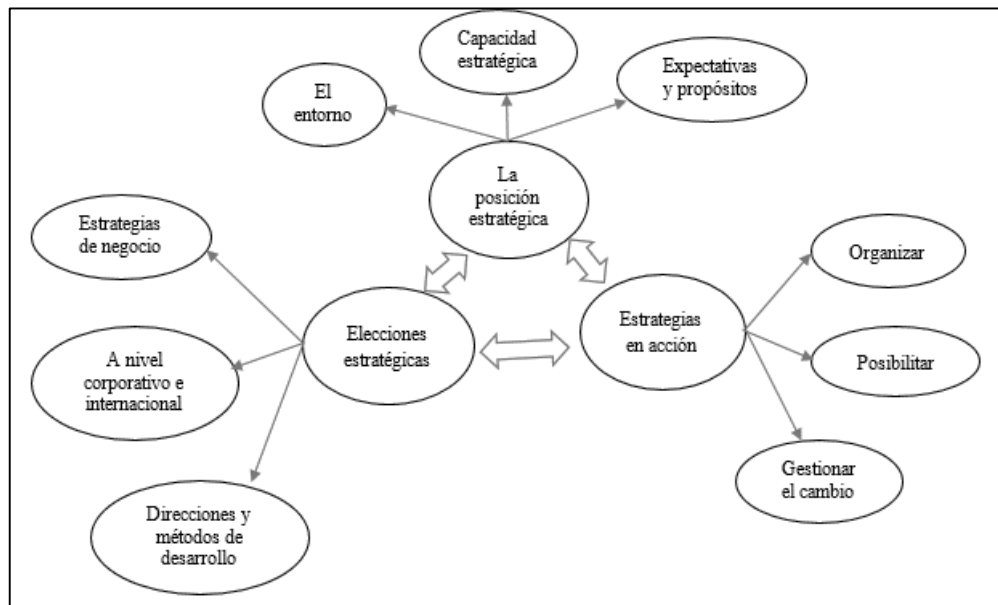


Figura 3: Modelo para los elementos de la dirección estratégica
Fuente: Johnson, Guerry.2006.Dirección Estratégica.

2.2.2.3 Niveles de dirección estratégica

Jhonson, Scholes, & Whittington (2016). Mencionan que: “existen estrategias a diversos niveles de la organización. Partiendo de Dell como ejemplo, es posible diferenciar al menos tres niveles distintos de estrategia.

Primero (la estrategia corporativa). Se ocupa del alcance general de una empresa y de cómo se puede añadir valor a las distintas partes de la organización (...)

Es importante ser claros a la estrategia a nivel corporativo: es la base de las demás decisiones estratégicas.

Segundo (estrategia de negocio). Y trata de cómo se debe competir con éxito en determinados mercados, o como se puede ofrecer servicios públicos con mejor valor.

Tercero (estrategias operativas). Que se ocupan de cómo las distintas partes que componen una organización permiten aplicar eficazmente

las estrategias de negocio y de la corporación en cuanto a los recursos, los procesos, y el personal” (pág. 12).

2.2.3. Clima organizacional

El clima organizacional se ha convertido cada vez más en una variable de interés e importancia tanto para los investigadores como para las organizaciones. A continuación se definirá la segunda variable dependiente “Clima organizacional” por varios autores:

Chiavenato (2014). "El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros" (pág. 119).

Menciona el autor Idalberto Chiavenato que el ambiente interno tiene una relación directa con la motivación de los trabajadores, por consiguiente de existir un alto grado de motivación para tener como resultado y alto grado de clima organizacional favorable.

Según, (Intitute of neurocoaching "universidad de la Bahana" Yaimara Perez Herrera, 2008). "el clima organizacional habría de entenderse como el sistema predominante de valores de una organización mediante el cual los investigadores pretenden llegar a la identificación del mismo y conseguir que, combinando los climas con las características personales de los individuos la organización sea más efectiva” (Párr.13).

Por otro lado la Universidad las Americas, capitulo II marco teorico citado por Caligiore y Diaz, (2003). Destacan el concepto del clima organizacional tomando en consideración los aportes de varios autores, Goncéales (1999). “un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización. Modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”. Finalmente, Rodríguez (2001), define al clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (párr.159).

Por su parte el Colegio de Posgraduados, Rosalia Hernandez Hernandez, (1968). Quienes definieron al clima como "efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada."

Para Sandoval (2009). Citado por (Marcos Herminio Calcina Cáceres, Tesista, UNMS, 2015). Se infiere que el clima organizacional es: "El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos" (pág.15).

También, Méndez Álvarez, (2006), citado por (Vanessa Hernandez, Universidad Católica Bello, 2014) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (párr. 13).

Por último, Martínez (2007), citado por (Revista internacional de administración y finanzas-RIAF, 2015). El concepto de clima organizacional tiene importantes y diversas características, entre las que se pueden resaltar.

Tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa. Un clima malo, por otra parte, hará

extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.

Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta estrategia para mejorar clima organizacional (pág. 32).

Para la presente investigación se considera las siguientes dimensiones establecidas por Sotomayor, 2013, mencionado en la tesis de Carruitero Becerra & Riccer (2014).

- Relación con la jefatura
- Relación interpersonal
- Reconocimiento de trabajo
- Autonomía en la ejecución del trabajo

Relación con la jefatura: Es la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones entre jefes y subordinados.

Es muy necesario mantener relaciones saludables, proactivas y eficientes, con quienes ostentan cargos de mayor responsabilidad para ir perfilando el futuro profesional.

Relación interpersonal: Es el nivel que se da dentro de la organización en relación a los vínculos de apoyo mutuo y solidaridad o contrariamente a los conflictos y rivalidades personales o entre grupos.

Las relaciones interpersonales son las que realizamos día a día, al comunicarnos con nuestros semejantes, y en este aspecto es indispensable el escuchar para un buen dialogo.

Reconocimiento del trabajo: corresponde a la percepción de los miembros de la organización sobre la adecuación del reconocimiento recibido por el trabajo que se realizó de manera correcta.

El factor clave para fortalecer el dinamismo laboral es el reconocimiento apropiado y oportuno.

Autonomía en la ejecución del trabajo: Se trata del grado de libertad que el individuo o el trabajador puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

Para exista un buen clima y satisfacción laboral es necesario que los trabajadores tengan una parte de autonomía en la toma de decisiones y en la ejecución de sus trabajos.

De estas cuatro dimensiones, se tomaran en cuenta solo dos de ellas para las dimensiones del presente trabajo de investigación por ser las más relevantes.

2.2.3.1 Características del clima organizacional

Como características medulares del clima organizacional, Garcia & Ibarra, (2012) citan al autor Silva (1996). El cual anota las siguientes características:

- Es externo al individuo.
- Le rodea pero es diferente a las percepciones del sujeto.
- Existe en la organización.
- Se puede registrar a través de procedimientos varios.
- Es distinto a la cultura organizacional.

Según Bruner (1999, pág. 19). Citado por (programa físic-idea), presenta algunas características:

- La identidad de sus miembros. El grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos.
- Énfasis en el grupo. Las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas.
- El enfoque hacia las personas. Las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.
- La integración de unidades. La forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente.
- La integración de unidades. La forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente.
- El control. El uso de reglamentos procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos.
- Tolerancia al riesgo. El grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados.

- Los criterios para recompensar. Como se distribuyen las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y por su antigüedad, favoritismo u otros factores ajenos al rendimiento
- El perfil hacia los fines o los medios. De qué manera la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.
- Estrategias para mejorar clima organizacional.
- El enfoque hacia un sistema abierto. El grado en que la organización controla y responde a los cambios externos.
- Tolerancia al conflicto. Grado en que la organización fomenta que los miembros traten abiertamente sus conflictos y críticas. (pág. 19).

La teoría de clima organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999), mencionada en el trabajo de investigación de (Caligiore y Diaz, 2003).

Establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

2.2.3.2 Variables del clima organizacional

– Variables causales

Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que la organización se dirige. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

– Variables intermedias

Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la institución, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de

decisiones. Estas variables son importantes ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.

– **Variables finales**

Estas variables surgen como derivación del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Los estudios de clima organizacional según varios autores están concretamente vinculados a ciertas dimensiones o aspectos de análisis inherentes al clima y que han sido definidos como variables de evaluación y medición (Maish.2004). Según el autor mencionado las variables más estudiadas son las siguientes:

Motivación, recompensas, propósito, comunicación, conflicto, estructura, liderazgo, satisfacción, capacitación, objetivos, cultura entre otras destacando las mencionadas.

Sin duda el estudio del clima organizacional es una herramienta útil que permite evaluar y medir los comportamientos de los recursos humanos de una organización.

Las variables antes mencionadas se conceptualizan o definirán por otros autores que a continuación se presenta.

(Caligiore y Diaz, 2003).

2.2.3.3 Tipos de clima organizacional

a. Clima de tipo autoritario

– **Autoritario explotador**

Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

– **Autoritarismo paternalista**

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores,

los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

b. Clima de tipo participativo

– **Consultivo**

Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los trabajadores tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

– **Participación en grupo**

Existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor - supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

2.2.3.4 Factores que influyen en el clima organizacional

Los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma a l ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, si no sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores, citados por (Quiñónez K, 2013).

– **Motivación y sus factores**

Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación

dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. “logro Reconocimiento”.

– **Las relaciones humanas**

Las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad.

– **El individuo**

Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se hayan formado de ella en términos de autonomía, estructuran, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

– **El trabajo**

La satisfacción en el trabajo es una actitud que los individuos mantienen con respecto a sus funciones laborales. Es el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.

2.2.3.5 Instrumentos para medir el clima organizacional

Tomando en cuenta el trabajo de investigación de Quiñónez K (2013), los instrumentos para la medición clima organizacional pueden ser:

– **La encuesta**

La Encuesta de clima organizacional constituye el instrumento para medir la percepción sea positiva o negativa que tienen los empleados en relación a las condiciones que tengan en la institución para desempeñar su trabajo.

La encuesta se la realiza con el fin de anticipar o detectar problemas, posibles estados de conflicto en la encuesta debe ser formulada correctamente y aplicada de manera anónima. Es recomendable aplicarla al menos, a una muestra significativa de la población y se puede utilizar medios electrónicos que en la actualidad son muy fáciles de

conseguir, o bien de manera física. Terno y de preocupación, y así proponer acciones concretas para solucionar dichos problemas.

La encuesta debe ser fácil interpretación, con las respectivas indicaciones claras para el registro de la misma.

– **Sesiones focus group**

Son reuniones con grupos de empleados, dirigidas por un experto que pueda plantear varios temas asociados al clima organizacional, y que los participantes puedan sentirse cómodos de opinar alrededor de estos temas.

La interpretación del experto es clave respecto a cómo las personas responden, que responde y cómo se comportan.

– **Buzones de opinión y sugerencias**

Esta otra forma anónima para recopilar el punto de vista de los empleados.

Será clave que las personas vean que efectivamente las organizaciones le da el seguimiento del caso.

En suma, el estudio y los análisis sobre la variable dependiente que es el clima organizacional son el pilar, fundamento y prioridad para el éxito de toda organización, según sustentan todos los autores citados en el trabajo de investigación y el tesista afirma lo antes lo antes mencionado.

2.3. Marco conceptual

- **La dirección:** La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones.
- **La estrategia:** Es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización
- **Dirección estratégica:** El direccionamiento estratégico “es un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro, y promover las actividades necesarias para que toda la organización trabaje en la misma dirección” (Camacho, 2002).
- **Clima organizacional:** Rodríguez (2001), define al clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones

interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (párr.159).

- **La anticipación:** Es lo que nos permite estar atentos a lo que está por llegar a nuestra vida, o a lo que ha llegado y que aparentemente no requiere nuestro cuidado y atención (Giraldo, 2016).
- **La comunicación asertiva:** Es comunicarse de forma abierta, directa, franca y adecuada, su orientación ante la vida es activa y ante distintas situaciones conserva su auto respeto (fensterheim, 1990).
- **Decisión participativa:** Afirman que la toma de decisiones es, probablemente, la conducta humana más frecuente (Watson, 1987).
- **Relaciones interpersonales:** Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto.
- **Autonomía en el trabajo:** La autonomía es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral.
- **El proceso:** Conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o hecho complejo.
- **La FODA:** Es el estudio de la situación de una empresa u organización a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, tal como indican las siglas de la palabra y, de esta manera planificar una estrategia del futuro.
- **La Diócesis:** Territorio que está bajo la jurisdicción espiritual de un Obispo.
- **El Clero:** Conjunto de las personas que han recibido las órdenes sagradas de las iglesias cristianas, clase sacerdotal de la iglesia católica.
- **Episcopal:** Título y función del Obispo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

La Dirección estratégica se relaciona de manera significativa con el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

3.1.2 Hipótesis específicos

- a) La anticipación se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.
- b) La anticipación se relaciona de manera significativa con la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.
- c) La comunicación asertiva se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.
- d) La comunicación asertiva se relaciona de manera significativa con la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.
- e) La decisión participativa se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.
- f) La decisión participativa se relaciona de manera significativa con la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.

3.2. Variables

- Variable 1: Dirección estratégica.
- Variable 2: Clima organizacional

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
V.1.Dirección estratégica	Según Camacho (2002, pág. 2) , el direccionamiento estratégico “es un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro, y promover las actividades necesarias para que toda la organización trabaje en la misma dirección”.	Son las decisiones de la alta gerencia, enmarcadas en estrategias que orientan hacia las metas y objetivos de la organización.	1.Anticipacion 2.Comunicacion asertiva 3.Desicion participativa	1.1 Normatividad 1.2 Pro actividad 1.3 Motivación 2.1 Confianza 2.2 Flexibilidad 2.3 Comprensión 3.1 Participación 3.2 Consecución 3.3 Tolerancia
V.2.Clima organizacional	Rodríguez (2001) , define al clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (párr.159)	Es la percepción de los miembros que conforman la organización, enfatizando en las relaciones inter personales y el ambiente interno y externo que lo rodea.	1.Relaciones interpersonales 2.Autonomia en el trabajo	1.1 Respeto 1.2 Empatía 1.3 Apoyo mutuo 2.1 Responsabilidad 2.2 Innovación 2.3 Satisfacción

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

3.4. Metodología

3.4.1.Enfoque

Investigación cuantitativa

3.4.2.Tipo de estudio

Descriptivo: Porque según el autor Hernandez, Collado & Baptista (2010), en este tipo de investigación se usan la recolección de datos para probar las hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, que permitan saber la relación que tienen las dos variables de la investigación, así mismo se sugerirá pautas para mejorar los problemas identificados en dicha organización eclesial, generando así mejoras en el tema de clima organizacional.

3.4.3. Diseño de investigación

No experimental, transeccional: Hernandez, Collado & Baptista (2010), “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

El tamaño de la población considerado para el estudio, estuvo conformado por los sacerdotes de la Diócesis de Abancay, que están distribuidos en 19 parroquias en 4 provincias de la Región de Apurímac, lo cual fue obtenido del directorio y la página web del obispado de la Diócesis de Abancay: <http://www.diocesisdeabancay.org/> , Se detalla de la siguiente forma a continuación:

1. Población: Abancay

- Parroquia El Sagrario
- Parroquia Santa Catalina de Curahuasi
- Parroquia El Señor de Exaltación de Tamburco
- Parroquia Sagrada Familia
- Parroquia Nuestra Señora de Guadalupe.

2. Andahuaylas

- Parroquia de San Pedro de Andahuaylas
- Parroquia de San Jerónimo
- Parroquia Santiago Apóstol de Talavera
- Parroquia San José María Escribá de Huancabamba

3. Aymaraes

- Parroquia El Señor de Tintay

4. Chincheros

- Parroquia Santiago Apóstol de Ocobamba
- Parroquia San Juan Bautista de Chincheros

5. Pampachiri

- Parroquia San Cristóbal de Pampachiri

6. Uripa

- Parroquia Santo Pedro de Uripa.

7. Huancaray

- Parroquia Santiago Apóstol de Huancaray

8. Chalhuanca

- Parroquia Nuestra Señora del Rosario de Chalhuanca

9. Huancarama

- Parroquia de San Gabriel

10. Chicmo

- Parroquia Santa María de Chicmo.

11. Ongoy

- Parroquia Nuestra Señora del Carmen de Huaccana.

Tabla 2: *Cuadro de población*

Población Determinada

Se tiene una población total de **60** sacerdotes laborando actualmente en la Diócesis de Abancay. Distribuidos en un promedio de 2 a 3 sacerdotes en las 19 Parroquias.

Fuente: Directorio del Obispado de Abancay

3.5.2. Muestra

Se utilizó el muestreo probabilístico porque se basó en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra. Dentro del este método de muestreo se tomara en cuenta el tipo de muestreo aleatorio por conglomerados.

Método de muestreo aleatorio por conglomerados: En el muestreo por conglomerados la unidad muestral es un grupo de elementos de la población, que forman una unidad a la que se llama conglomerado ejemplo: las unidades hospitalarias los departamentos universitarios, etc.

Se realiza un muestreo probabilístico, teniendo en cuenta la cantidad conocida de la población de estudio y se aplica la siguiente formula:

Tabla 3: *Tamaño muestral para una proporción en una población finita o conocido*

$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$					
Tamaño de la población	N	60			
Error Alfa	α	0.05	0.025		
Nivel de Confianza	1-α	0.95	0.975	1.95996398	1.96
Z de (1-α/2)	Z (1-α/2)	1.96			
Prevalencia	p	0.50			
Complemento de p	q	0.50			
Precisión	d	0.05			
Tamaño de la muestra	n	52.01			

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Se utilizó la fórmula muestral para una proporción de población conocida el cual se detalla de la siguiente manera:

Total de población: **60 personas**, conforme a la fórmula del tamaño muestral para una población finita, se encuestaran a **52** sacerdotes de la Diócesis de Abancay.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se usó para la recolección de datos en la presente investigación fue la encuesta. Y según la autora (Carrillo de Arellano, 2011), La encuesta es una técnica para obtener información, generalmente de una muestra de sujetos, dicha información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se les hace la misma pregunta en más o menos la misma manera.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos en la presente investigación fue el cuestionario. Y para (Mendoza Castillo, 2014), el cuestionario es el método que utiliza el instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el consultado llena por sí mismo.

3.7. Métodos de análisis de datos

El presente trabajo de investigación empleó el programa estadístico SPSS versión 22, para probar la hipótesis y saber la correlación de las variables y dimensiones del trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la Investigación

A continuación en el presente capítulo se podrá conocer los resultados obtenidos, para lo cual se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22. También cabe mencionar que el cuestionario de la investigación fue validado por juicio de expertos (tres especialistas, profesionales de la materia), (anexo 5,6, y 7). Por otro lado se obtuvo la confiabilidad del instrumento según la estadística del alfa de Crombach que a continuación se detalla.

4.1.1. Confiabilidad del Instrumento

Los instrumentos de la siguiente investigación fue validado por la técnica de juicio de expertos, el cual fue revisado por tres profesionales quienes se tomaron la molestia de corregir, de verter su opinión y sugerencias respecto a la estructura y el contenido del cuestionario a la cual después de levantar las observaciones dieron su aceptación.

También se tiene el resultado de confiabilidad del cuestionario para ello se utilizó la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach.

Tabla 4: *Resultado de fiabilidad según la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos
,857	,874		25

Fuente: Datos obtenidos en el estudio. SPSS.22

Según Kuder Richardson citado por Mejia (1994), Muestra el cuadro del rango de fiabilidad en el cual la fiabilidad del presente trabajo de investigación se ubica en el rango 0,72 a 0,99 donde se muestra una excelente confiabilidad de tal modo se indica que el instrumento es confiable en su aplicación. A continuación se muestra la tabla:

Tabla 5: *Tabla de Kuder, rango de confiabilidad del coeficiente de alfa de Cronbach*

0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,66 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

4.1.2. Análisis e Interpretación de los resultados obtenidos con respecto a los datos generales:

Tabla 6: *Resultado de distribución de encuestados según el rango de edad*

		Edad		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	De 26 a 35 años	3	5,8	5,8	5,8
	De 36 a 45 años	21	40,4	40,4	46,2
	De 46 años a mas	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

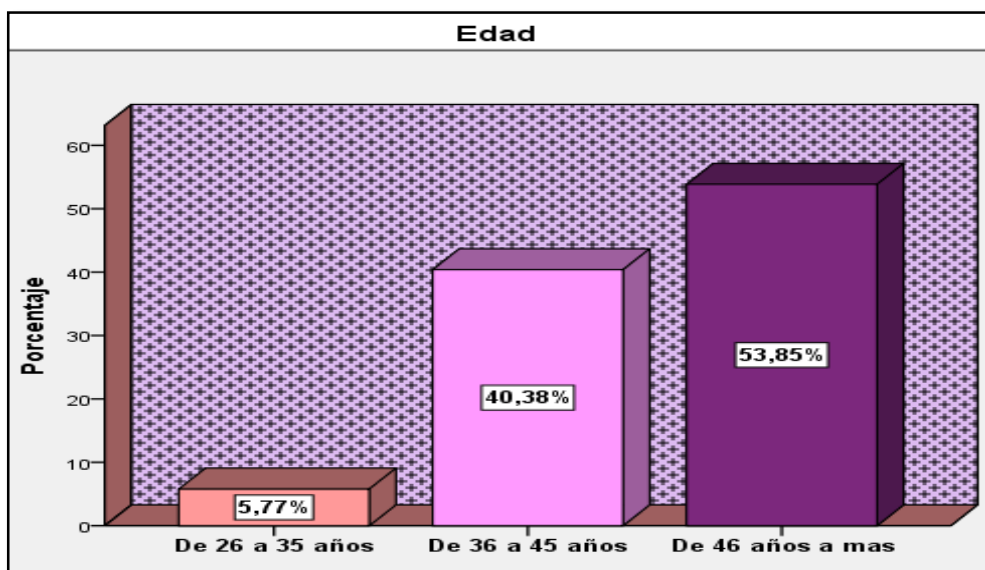


Figura 4: *Resultado de distribución de encuestados según el rango de edad*

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

En la Tabla 6 y el Figura 4, correspondiente al rango de edad de los encuestados, se observa que un 53,85% de los encuestados tienen una edad de 46 años a más de edad, se tiene seguidamente un 40,38% que tienen entre 36 a 45 años de edad y solo un 5,77% tienen edad entre 26 a 35 años. En conclusión la mayoría de los encuestados son mayores a 46 años de edad.

Tabla 7: Resultado de distribución de encuestados según rango del nivel académico

		Nivel académico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	3	5,8	5,8	5,8
	Instituto Tecnológico	4	7,7	7,7	13,5
	Universidad	45	86,5	86,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

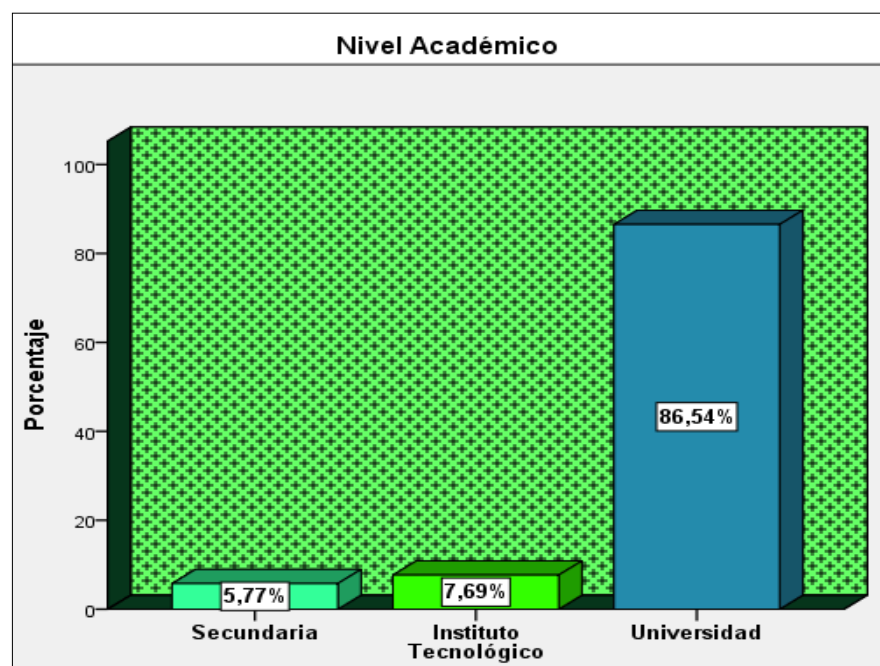


Figura 5: Resultado de distribución de encuestados según rango del nivel académico

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

Con respecto al nivel académico de los encuestados, se obtiene un mayor porcentaje de 86,54% que terminaron la universidad, seguidamente de un 7,69% quienes tienen estudios tecnológicos y solo un 5,77% que terminaron la secundaria. En Suma la mayoría de los encuestados terminaron la universidad.

4.1.3. Tablas y figuras de frecuencia para variables y dimensiones (resultado de encuestas)

Tabla 8: Frecuencia y Porcentaje de la variable dirección estratégica

		Dirección Estratégica (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	13,5	13,5	13,5
	Casi nunca	15	28,8	28,8	42,3
	A veces	17	32,7	32,7	75,0
	Casi siempre	6	11,5	11,5	86,5
	Siempre	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

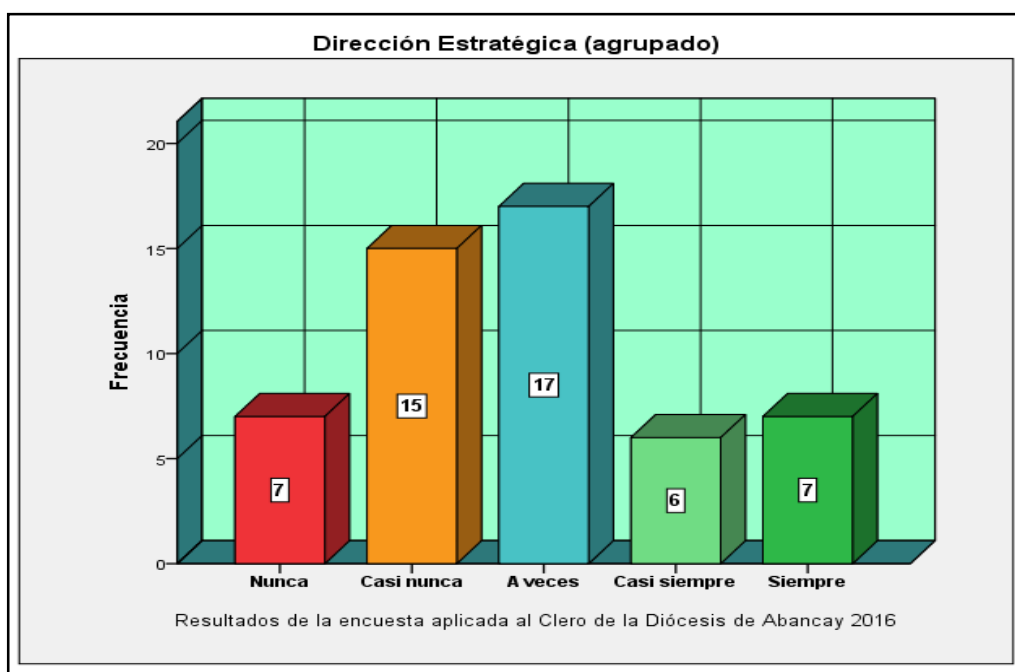


Figura 6: Frecuencia de la variable de la dirección estratégica

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 8 y el Figura 6, Según las respuestas brindadas por el clero de la Diócesis de Abancay respecto a la Dirección estratégica, 17 representado en un 32,69% responden que "a veces" se da, 15 representado en un que 28,85% indican que "casi nunca" se da y 7 representado en un 13,46% mencionan que "nunca" y otros 7 mencionan que "siempre" se da. Lo que indica que la Dirección Estratégica en esta organización eclesial "a veces" es la adecuada.

Tabla 9: *Porcentaje de la dimensión anticipación*

		Anticipación (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	21,2	21,2	21,2
	Casi nunca	14	26,9	26,9	48,1
	A veces	13	25,0	25,0	73,1
	Casi siempre	9	17,3	17,3	90,4
	Siempre	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

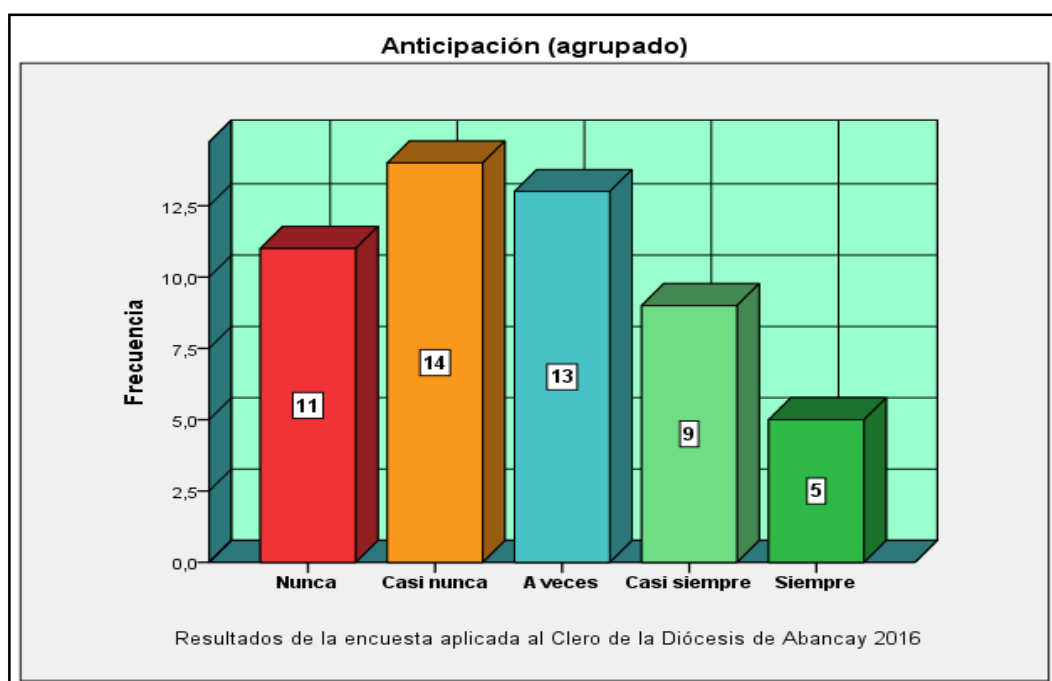


Figura 7: *Frecuencia de la dimensión anticipación*

Fuente: Datos obtenidos en el estudio.

De acuerdo a la Tabla 9 y el Figura 7, respecto a la actitud de anticiparse a los hechos futuros, se observa que 14 representado en un 26,92% responden que “casi nunca” se da, 13 representado en un 25% indican que “a veces” se da y 11 representado en un 21,15% mencionan que “nunca” se da. En suma, se precisa que la anticipación a los hechos futuros, en esta institución eclesial “casi nunca” se da.

Tabla 10: *Porcentaje de la dimensión Comunicación asertiva*

Comunicación Asertiva (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	19,2	19,2	19,2
	Casi nunca	17	32,7	32,7	51,9
	A veces	15	28,8	28,8	80,8
	Casi siempre	2	3,8	3,8	84,6
	Siempre	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

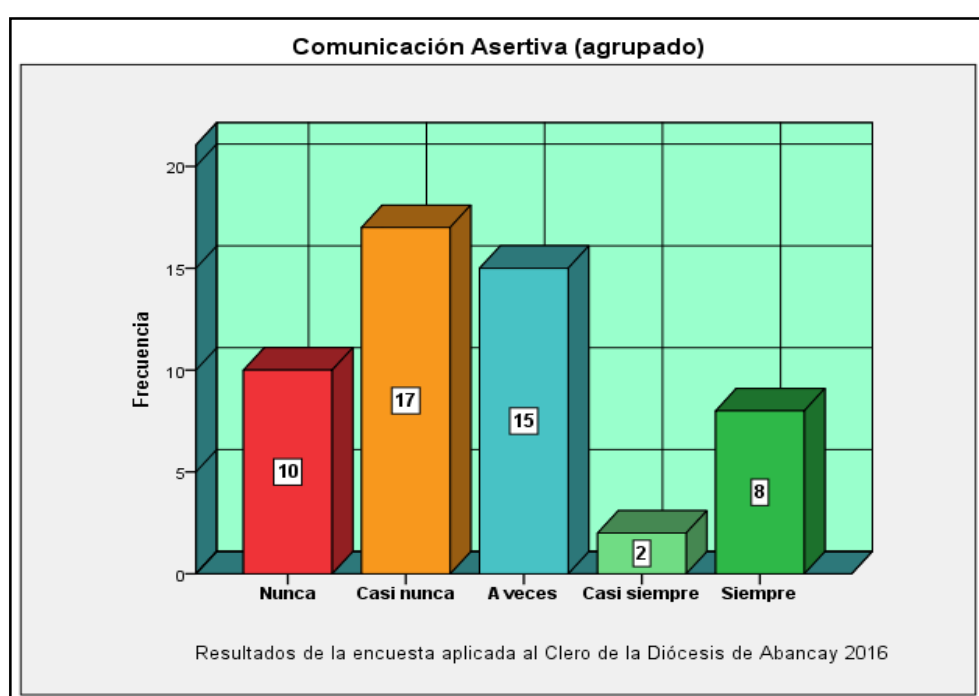


Figura 8: *Frecuencia de la comunicación asertiva*

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 10 y el Figura 8, Con respecto a la comunicación asertiva, se observa que 17 representado en un 32,69% responden que “casi nunca” se da, 15 representado en un 28,85% indican que “a veces” se da y 10 representado en un 19,23% mencionan que “nunca” se da .En suma, se precisa que la comunicación asertiva en esta institución eclesial “casi nunca” se da.

Tabla 11: *Porcentaje de la dimensión decisión participativa*

		Decisión Participativa (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	21,2	21,2	21,2
	Casi nunca	14	26,9	26,9	48,1
	A veces	17	32,7	32,7	80,8
	Casi siempre	6	11,5	11,5	92,3
	Siempre	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

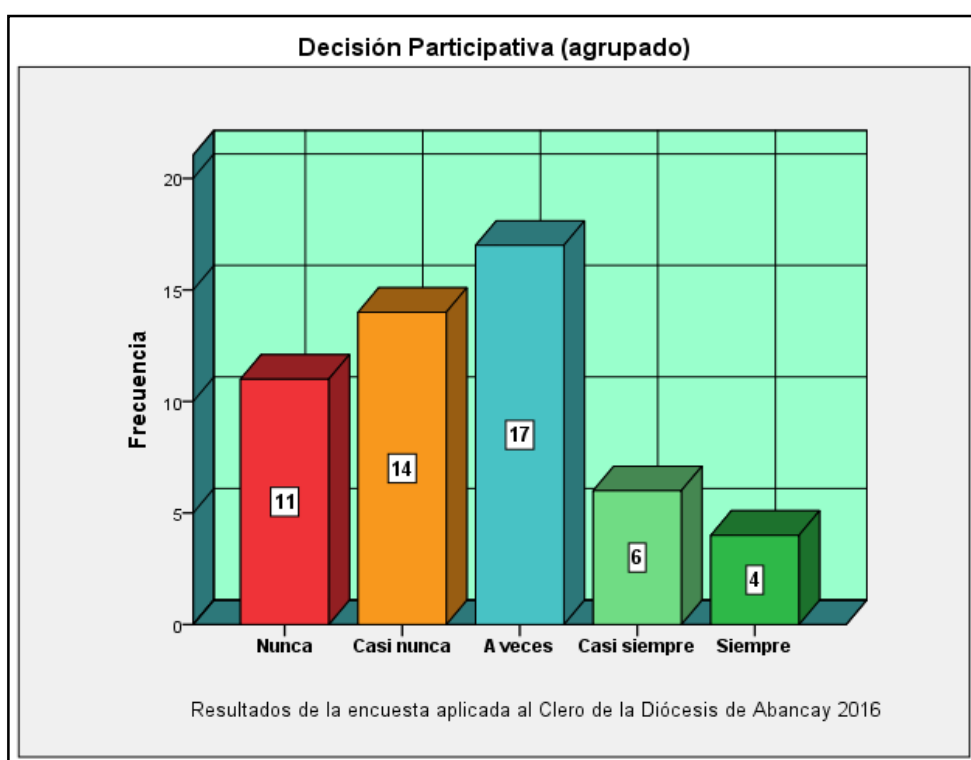


Figura 9: *Frecuencia de la dimensión decisión participativa*

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 11 y el Figura 9, Con respecto a la decisión participativa, se observa que 17 representado en un 32,69% responden que “a veces” se da, 14 representado en un 26,92% indican que “casi nunca” se da y 11 representado en un 21,15% mencionan que “nunca” se da .En suma, se precisa que la decisión participativa en esta institución eclesial “a veces” se da.

Tabla 12: *Porcentajes del variable clima organizacional*

		Clima Organizacional (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	15,4	15,4	15,4
	Casi siempre	20	38,5	38,5	53,8
	A veces	12	23,1	23,1	76,9
	Casi siempre	8	15,4	15,4	92,3
	Siempre	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

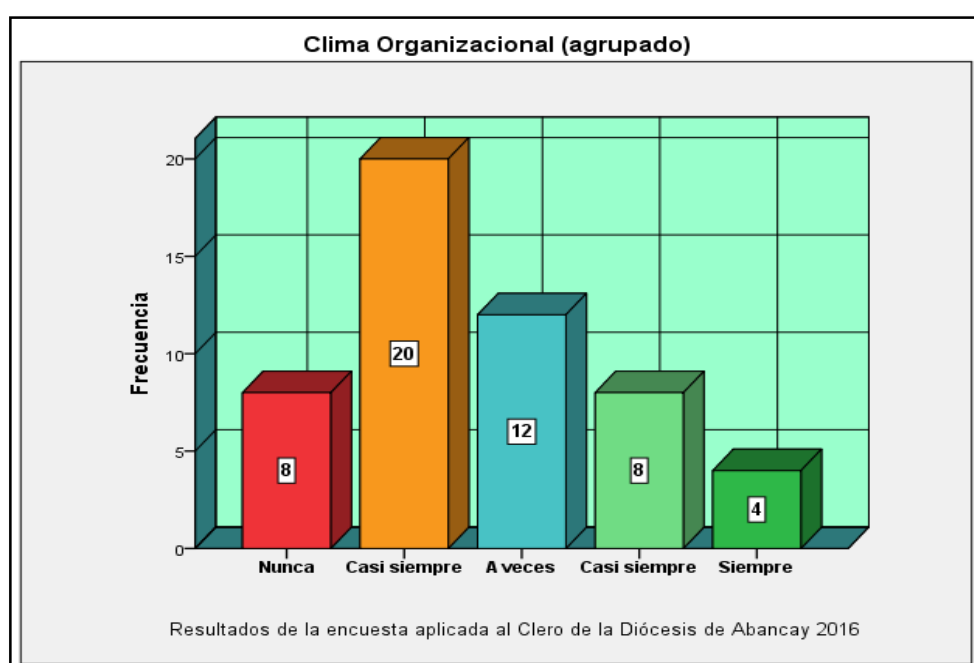


Figura 10: *Frecuencia del variable clima organizacional*

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 12 y el Figura 10, Según las respuestas brindadas por el clero de la Diócesis de Abancay respecto al clima organizacional, 20 representado en un 38,46% responden que “casi siempre” se da, 12 representado en un que 23,08% indican que “a veces” se da y 8 representado en un 15,38% mencionan que “nunca” y otros 8 mencionan que “siempre” se da. Lo que indica que el clima organizacional en esta organización eclesial “casi siempre” es la adecuada.

Tabla 13: Porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales

		Relaciones Interpersonales (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	19	36,5	36,5	42,3
	A veces	11	21,2	21,2	63,5
	Casi Siempre	15	28,8	28,8	92,3
	Siempre	4	7,7	7,7	100,0
ue	Total	52	100,0	100,0	

nte: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

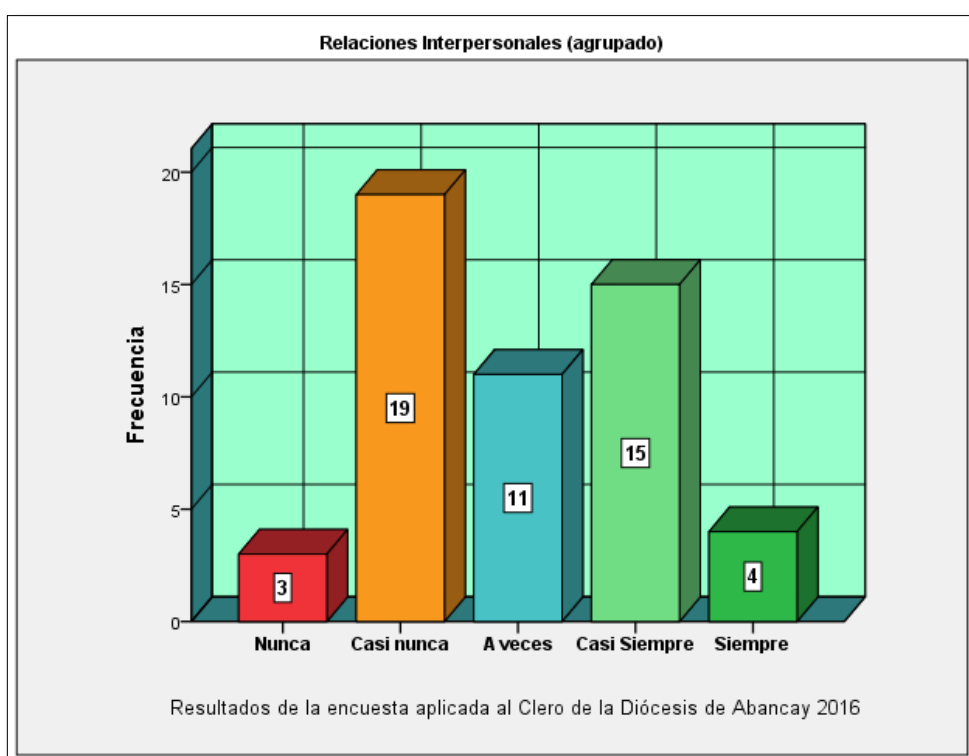


Figura 11: Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales
Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 13 y el Figura 11, Con respecto a las relaciones interpersonales, se observa que 19 representado en un 36,53% responden que “casi nunca” se da, 15 representado en un 28,85% indican que “casi siempre” se da y 11 representado en un 21,15% mencionan que “a veces” se da .En suma, se precisa que las relaciones interpersonales en esta institución eclesial “casi nunca” es la adecuada.

Tabla 14: *Porcentajes de la dimensión autonomía en el trabajo*

Autonomía en el Trabajo (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,7	7,7	7,7
	Casi nunca	15	28,8	28,8	36,5
	A veces	15	28,8	28,8	65,4
	Casi Siempre	11	21,2	21,2	86,5
	Siempre	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos en el estudio, SPSS.22

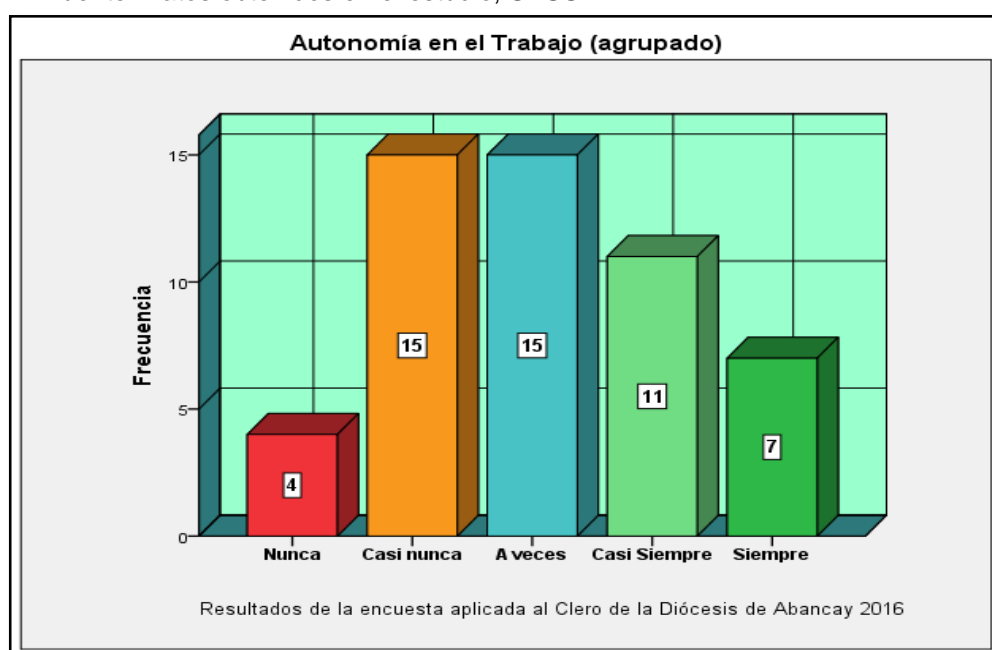


Figura 12: *Frecuencia de la dimensión autonomía en el trabajo*

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 14 y el Figura 12, Con respecto a la autonomía en el trabajo, se observa que 15 representado en un 28,85% responden que “a veces” se da y otros 15 indican que “casi nunca “se da y 11 representado en un 21,15% mencionan que “casi siempre” se da .En suma, se precisa que la autonomía en el trabajo en esta institución eclesial “a veces” se da.

4.2. Análisis inferencial (Contrastación estadística de hipótesis)

Para obtener los resultados de la hipótesis es necesario e importante tomar en cuenta el rango de correlación según valores.

Tabla 15: Rangos de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

A continuación se presentan los resultados de la hipótesis general con respecto a la relación entre la dirección estratégica y clima organizacional del clero de la Diócesis de Abancay-2016.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

La relación entre la Dirección Estratégica y el Clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; se expresa y plantea en las siguientes hipótesis:

Ho: No existe Relación significativa entre la Dirección Estratégica y el Clima Organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

H1: Existe relación significativa entre la Dirección Estratégica y el Clima Organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

Tabla 16: Correlación entre la dirección estratégica y el clima organizacional

		Correlaciones	
		Dirección Estratégica (agrupado)	Clima Organizacional (agrupado)
Rho de Spearman	Dirección Estratégica (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,385**
		N	52
	Clima Organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	,385**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 16: el valor “sig” es de 0,005 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la Dirección Estratégica y el Clima Organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,385 lo que indica que existe relación positiva baja.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

La relación entre la dimensión anticipación y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; se expresa y plantea en las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión anticipación y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión anticipación y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

Tabla 17: *Correlación entre la dimensión anticipación y las relaciones interpersonales.*

Correlaciones				
			Anticipación (agrupado)	Relaciones Interpersonales (agrupado)
Rho de Spearman	Anticipación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Relaciones Interpersonales (agrupado)	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 17 el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión anticipación y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,527 lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

La relación entre la dimensión anticipación y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; se expresa y plantea en las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión anticipación y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión anticipación y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

Tabla 18: *Correlación entre la dimensión anticipación y la autonomía en el trabajo*

		Correlaciones		
			Anticipación (agrupado)	Autonomía en el Trabajo (agrupado)
Rho de Spearman	Anticipación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,067
		Sig. (bilateral)	.	,637
		N	52	52
	Autonomía en el Trabajo (agrupado)	Coefficiente de correlación	-,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,637	.
		N	52	52

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 18: el valor “sig” es de 0,637 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho); por lo tanto se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión anticipación y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de -0,067 lo que indica que existe una correlación negativa grande y perfecta.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

La relación entre la dimensión comunicación asertiva y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; se expresa y plantea en las siguientes hipótesis:

Ho: No existe Relación significativa entre la dimensión comunicación asertiva y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación asertiva y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

Tabla 19: *Correlación entre la dimensión comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.*

Correlaciones				
			Comunicación Asertiva (agrupado)	Relaciones Interpersonales (agrupado)
Rho de Spearman	Comunicación Asertiva (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Relaciones Interpersonales (agrupado)	Coefficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 19: el valor “sig” es de 0,000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la Dimensión comunicación asertiva y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,630 lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

La relación entre la dimensión Comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; se expresa y plantea en las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

Tabla 20: *Correlación entre la dimensión comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo.*

Correlaciones				
			Comunicación Asertiva (agrupado)	Autonomía en el Trabajo (agrupado)
Rho de Spearman	Comunicación Asertiva (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,054
		Sig. (bilateral)	.	,703
		N	52	52
	Autonomía en el Trabajo (agrupado)	Coefficiente de correlación	,054	1,000
		Sig. (bilateral)	,703	.
		N	52	52

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 20: el valor “sig” es de 0,703 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho); por lo tanto se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,054 lo que indica que existe una correlación positiva baja.

4.2.6. Prueba de hipótesis específica 5

La relación entre la dimensión decisión participativa y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; se expresa y plantea en las siguientes hipótesis:

Ho: No existe Relación significativa entre la dimensión decisión participativa y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión decisión participativa y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

Tabla 21: *Correlación entre la dimensión decisión participativa y las relaciones interpersonales*

Correlaciones				
		Decisión Participativa (agrupado)		Relaciones Interpersonales (agrupado)
Rho de Spearman	Decisión Participativa (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Relaciones Interpersonales (agrupado)	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la Tabla 21: el valor “sig” es de 0,000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho); por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la Dimensión decisión participativa y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,681 lo que indica que existe una correlación positiva alta.

4.2.7. Prueba de hipótesis específica 6

Por último la relación entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; se expresa y plantea en las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016.

Tabla 22: *Correlación entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo*

Correlaciones				
			Decisión Participativa (agrupado)	Autonomía en el Trabajo (agrupado)
Rho de Spearman	Decisión Participativa (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,149
		Sig. (bilateral)	.	,292
		N	52	52
	Autonomía en el Trabajo (agrupado)	Coeficiente de correlación	,149	1,000
		Sig. (bilateral)	,292	.
		N	52	52

Fuente: Datos obtenidos en el estudio

De acuerdo a la *Tabla 22: Correlación entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo*: el valor "sig" es de 0,292 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho); por lo tanto se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,149 lo que indica que existe una correlación positiva muy baja.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La presente trabajo de investigación está orientada a la relación que existe entre la dirección estratégica y el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay, periodo 2016; Tomando en referencia al autor Camacho(2002) que define a la dirección estratégica como un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro y promover las actividades necesarias para que toda la organización trabaje en la misma dirección, es el autor que da más resalte al trabajo de investigación por su conceptualización puntual de la primera variable.

La investigación también se basó en algunos antecedentes como el de Alvares Valverde (2001), que en sus investigación “cultura y clima organizacional” tuvo como objetivo principal destacar la importancia del clima organizacional como factores determinantes en la eficiencia del personal, realizando encuestas, entrevistas y recomendando a la dirección general, gestionar un programa de cambio cultural para fortalecer el compromiso organizacional.

En tal sentido también el presente trabajo de investigación realizó la técnica de recolección de datos que es la encuesta, en cuyo resultado de la variable independiente se pudo observar el 38,46% que corresponde a 20 personas de los 52 encuestados, indican que existe una regular dirección en esta organización eclesial de la Diócesis de Abancay, lo cual nos permite deducir que no existen estrategias gerenciales por parte de la alta dirección y/o de la alta jerarquía del Clero en la jurisdicción del departamento de Apurímac, comúnmente conocido como la Diócesis de Abancay, porque el obispado está situado en la capital de la Región.

Por otro lado se analizó la variable dependiente que es el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay, conceptualizada por el autor Rodríguez (2001), que sustenta que el clima organizacional son percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. Partiendo de este concepto la presente investigación obtuvo resultados donde se pudo observar que el 38,46% que corresponde a 20 personas de los 52 encuestados, los cuales indicaron que el clima organizacional en el Clero de la Diócesis de Abancay es regular. Al igual que el resultado de la primera variable, en tal sentido cabe indicar que no existe un favorable clima organizacional, tampoco un buen direccionamiento estratégico.

Con respecto a la primera dimensión “anticipación” menciona el autor Giraldo (2016), existen distintas formas de afrontar la vida a través de la actitud. En este sentido, una actitud muy propia de nuestro tiempo marcado por la presión y el exceso de responsabilidades es la anticipación. Es lo que nos permite estar atentos a lo que está por llegar a nuestra vida, o a lo que ha llegado y que aparentemente no requiere nuestro cuidado y atención.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas al Clero de la Diócesis de Abancay, se observó que el 26,92% que equivale a 14 personas de los 52 encuestados mencionan que la anticipación, como una actitud proactiva de anticiparse a los hechos “casi nunca” se da y 13 mencionan que “a veces” se da.

Con respecto a la segunda dimensión “comunicación asertiva” se tiene como antecedente, la tesis de campos siccha (2015), el cual considera que la persona realmente asertiva, se tiene libre para manifestarse, puede comunicarse de forma abierta, directa, franca y adecuada, su orientación ante la vida es activa y ante distintas situaciones conserva su auto respeto.

De acuerdo a los resultados referentes a esta segunda dimensión se observó que el 32,69% que equivale a 17 personas de los 52 encuestados mencionan que “casi nunca” se da una comunicación asertiva y 28,85% que equivale a 15 personas responden que “a veces” se da.

Con respecto a la tercera dimensión decisiones participativas, se mencionan en la tesis de Carrillo, (2016), los autores (H. Lewis, 1999; M. S. Porter, 1987), un individuo o grupo tiene la posibilidad de optar entre uno o varios cursos de acción; actúan utilizando una serie de recursos y se percibe una discrepancia entre la situación presente y la deseada.

De acuerdo a los resultados referentes a esta tercera dimensión se observó que el 32,69% que equivale a 17 personas de los 52 encuestados mencionan que “a veces” se dan las decisiones con participación y 26,92% que equivale a 14 personas responden que “casi nunca” se da.

Con respecto a la cuarta dimensión relaciones interpersonales, mencionado en la tesis de Carruitero Becerra & Riccer (2014), indica que las relaciones humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad.

De acuerdo a los resultados referentes a esta cuarta dimensión se observó que el 36,53% que equivale a 19 personas de los 52 encuestados mencionan que “casi nunca”

existen relaciones interpersonales favorables y 28,85% que equivale a 15 personas responden que “casi siempre” se da.

Con respecto a la quinta dimensión autonomía en el trabajo, también obtenida en la tesis de Carruitero Becerra & Riccer (2014), Se trata del grado de libertad que el individuo o el trabajador puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

De acuerdo a los resultados referentes a esta quinta dimensión se observó que el 28,85% que equivale a 15 personas de los 52 encuestados mencionan que “a veces” está permitido tener autonomía en el trabajo y del mismo modo también 15 personas responden que “casi nunca” se da.

El presente trabajo es una clara muestra de que también la organización eclesial no está exenta a sufrir las adversidades y dificultades dentro y fuera de la organización respecto a los temas tratados, a la que también los diversos autores que se citan, recaen en las mismas ideas, y coinciden que el clima es el papel central en las tendencias actuales.

CONCLUSIONES

1. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016, y de acuerdo a los resultados de las encuestas se tiene el valor “sig” (significancia) de 0,005 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dirección estratégica y el clima organizacional del clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,385 lo que indica que existe relación positiva baja.
2. El primer objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión anticipación y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; y de acuerdo a los resultados de las encuestas se tiene el valor “sig” (significancia) de 0,000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión anticipación y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,527 lo que indica que existe una correlación positiva moderada.
3. El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión anticipación y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; y de acuerdo a los resultados de las encuestas se tiene el valor “sig” (significancia), de 0,637 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión anticipación y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de -0,067 lo que indica que existe una correlación negativa grande y perfecta.
4. El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión comunicación asertiva y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; y de acuerdo a los resultados de las encuestas se tiene el valor “sig” (significancia), de 0,000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión comunicación asertiva y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de

Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,630 lo que indica que existe una correlación positiva moderada.

5. El cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; y de acuerdo a los resultados de las encuestas se tiene el valor “sig” (significancia), de 0,703 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,054 lo que indica que existe una correlación positiva baja.
6. El quinto objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión decisión participativa y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; y de acuerdo a los resultados de las encuestas se tiene el valor “sig” (significancia), de 0,000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la Dimensión decisión participativa y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,681 lo que indica que existe una correlación positiva alta.
7. El sexto objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016; y de acuerdo a los resultados de las encuestas se tiene el valor “sig” (significancia), de 0,292 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión decisión participativa y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay-2016. Con una correlación del coeficiente de Ro de spearman de 0,149 lo que indica que existe una correlación positiva muy baja.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda analizar estos puntos importantes de estudio de la presente investigación con relación al ámbito de vivencia en esta institución Eclesial, en principio para dirigir estratégicamente una organización se debe conocer el pensamiento y el sentimiento del talento humano a la que se está a cargo. De tal modo la mayor instancia conocerá las dificultades y sabrá cómo solucionarlas en el momento adecuado y para ello se debe tener en cuenta también las siguientes sugerencias.
2. Se recomienda tener la capacidad de anticiparse a las circunstancias futuras mediante una actitud proactiva y un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que pueda repercutir en la calidad del ambiente interno.
3. Se recomienda establecer una buena comunicación asertiva donde el diálogo sea satisfecho por todos, y nadie salga perdiendo, donde todos puedan expresar sus sentimientos y temores y se sientan seguros, fortalecidos y cómodos en la institución, para ello debe existir confianza, comprensión y flexibilidad en el trato.
4. Se recomienda que las decisiones que se tomen en la institución deben ser participativas con las ideas y sugerencias de los que la conforman, y que estas decisiones deben ser consecuentes en su cumplimiento para dar fiabilidad de la autoridad que se tiene.
5. Se recomienda que haya un respeto único a las opiniones y sugerencias en las reuniones del Clero y reuniones pastorales, aceptar sugerencias que puedan ayudar a mejorar la Iglesia. Debe existir apoyo mutuo en las responsabilidades las cuales deben ser compartidas en el lugar donde se encuentren. También se recomienda que no debe existir preferencias por parte de los superiores a algunos sacerdotes. Recordar que todos tienen las mismas habilidades y todos persiguen un solo fin; “salvar almas”.
6. Se recomienda que surjan nuevas iniciativas referente a la labor pastoral, estrategias que fidelicen y atraigan a los fieles cristianos, acercarlos más a Dios, dinamizando las prédicas, dando apertura a la participación de la feligresía. Siendo más abiertos en su pensar sin dejar de lado las normas de la Iglesia, tratar

de modernizar paulatinamente a la Iglesia para hacerle frente a los cambios que la golpean fuertemente en el contexto actual.

7. Se recomienda que haya más participación en las reuniones pastorales y las reuniones mensuales del Clero, para socializar las necesidades, logros y dificultades que las parroquias atraviesan en el día a día. Del mismo modo tomar en cuenta la participación de los fieles cristianos en las reuniones pastorales que se realiza semanalmente para poder solucionar con prontitud cualquier dificultad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Advanced network consulting. (2014). *parther business training tour*. obtenido de <http://hup.com.es/docs/formacion/2014/introduccion-direccion-estrategica-II.pdf>
- Aguilera Castro, A. (28 de Enero de 2010). Direccionamiento Estrategico y crecimiento empresarial. *Revista cientifica / Pensamiento y gestion/*. obtenido de adcastro@univalle.edu.com
- Alvarez Valverde, S. Y. (2001). Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/alvarez_v_s/t_completo.pdf
- Arnoletto, J. E., & Diaz, A. C. (2009). *biblioteca virtua de derecho, economia y ciencias sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009b/550/clima%20organizacional.htm>
- Benedicto Carrillo, E. C. (2016). *uvadoc.es*. obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/16403/1/Tesis877-160308.pdf>
- Benites Hidalgo, C. A. (2014). *Biblioteca digital. oficina de sistemas e informacion*. Obtenido de <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/biblioteca-virtual>
- Business school. (2016). Obtenido de retos directivos-liderazgo empresarial: <http://retos-directivos.eae.es/los-secretos-del-esxito-de-las-empresas-mas-grandes-del-mundo/>
- Caligiore y Diaz. (2003). *Marco Teórico, Clima Organizacional*. Catarina. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitul02.pdf.
- campos siccha, g. (2015). Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1321/1/siccha_gloria_mejorar_nivel_asertividad.pdf
- Cardenas, C., & Cabrera, E. (abril-agosto de 2001). Obtenido de http://biblioteca.icap.ac.cr/blivi/tesis/2011/carmona_jimenez_johana_2011_sa.pdf
- Carrillo de Arellano, N. (3 de junio de 2011). obtenido de tecnicas de observacion: <http://es.slideshare.net/nelsycarrillo/tcnica-de-observacin-8201750>
- Carruitero Becerra, J., & Riccer, M. A. (2014). *repositorio.upn.edu.pe*. obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/6289/carruitero%20becerra,%20Jorge%20%20%20Riccer%20Cueva,%20Manuel%20alberto.pdf?sequence=1>
- Certo, & Peter. (1997). *direccion estrategica* (3ra edicion ed.). Mexico: madrid;McGraw-Hill Ingteramericana. obtenido de http://viortual.uribe.edu/librotexto/658_43_cer_1/indice.pdf

- Charlerlenys Garrido, P., & danilo cedeño, R. (2011). la direccion estrategica en la gestion de los recursos humanos. "*contribuciones a la economia*" eumed-net. obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2011a/gpcm.htm>
- Chiavenato, I. (2014). *clima organizacional en el ambito empresarial cubano*. La bahana-cuba: neurocoaching-all rights reserved. obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1423/clima.htm>.
- Clemente Pelaes, O. (2010). obtenido de cybetesis:
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybetesis/1140/1/pelaez_lo\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybetesis/1140/1/pelaez_lo(2).pdf)
- colegio de posgraduados, Rosalia Hernandez Hernandez. (1968). El clima organizacional y la justicia organizacional y su efecto en la satisfaccion Laboral. (R. H. Hernandez, Ed.) pag. 03 de la revista. obtenido de <http://www.universidadnacionaldemexico/unam.edu.com/>.
- Fred R, D. (2003). *conceptos de administracion etratégica* (novena edición ed.). pearson educacion -mexico.
- Garcia Ramirez, M. G., & Ibarra Velasquez, L. A. (2012). *diagnostico del clima organizacional del departamento de la educacion de la universidad de guanajuato*. méxico. obtenido de http://eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/caracteristicas_de_clima_organizacional.html
- Giraldo, K. (2016). *Gurú-mentalidad sin limites*. obtenido de <http://www.kathegiraldo.com/anticipacion/>
- Gomez Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2007). *formulacion estrategica* (quinta edición ed., Vol. 816 paginas). mexico.
- Gonzales Gonzales, M. J. (2011). fofa estrategica. *boletin de geografos españoles*, 230. obtenido de http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/
- Hernandez Sampieri, R., Collado, C. F., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: MC graw-hill/interamericanaeditores2010.
- Intitute of neurocoaching "universidad de la bahana" Yaimara Perez Herrera. (2008). *clima organizacional*. obtenido de <http://ssrn.com/abstract=2094718>
<http://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional-que-es-y-como-analizarlo>.
- Jhonson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2016). *direccion estrategica* (7ma Edición ed., Vol. 712 paginas). Madrid, Madrid: casa del libro. obtenido de <http://mx.casadellibro.com/libro-direccion-estrategica-7-ed/9788420546186/1075064>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. (s.f.). "*estrategia porporativa*".

- Marcos Herminio Calcina Cáceres,tesista,unms. (2015). *Clima organizacional y Satisfaccion laboral en los enfermos de unidades críticas del Hospital dos de mayo*. Lima-Perú.
- Medina Grisales , L. J. (2010).
- Megia Osorio , G. M. (2015). Obtenido de <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/139/1/propuestamodelodireccionamientobasadoherramientasestadisticas.pdf>
- Mendoza Castillo, J. (8 de octubre de 2014). *instrumentos de correlacion de datos*. obtenido de <http://es.slideshare.net/JoseMendozaCastillo/12-instrumentos-de-recoleccion-de-datos>
- Muñiz, R. (2016). *boletin de marketing*. Obtenido de <http://www.marketing-xxi.com/la-direccion-estrategica-16htm>
- Ortega Muñoz , C. (2015). obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4308/1/ortega_mc.pdf
- Perez Tenazoa, N. O., & Rivera Cardoso, P. L. (2015). obtenido de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
- Perez, G., & Rodriguez, C. (2012). La direccion estrategica y sus etspas cosntituyentes. *observatorio de la economia latinoamericana*, 162. obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/20122/>.
- programa fisic-idea. (s.f.). *teorias organizacionales*. obtenido de <http://documents.mx/documents/definiciones-y-cuestionario-clima.html>
- Quiñónez K, V. X. (2013). *el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas (pucese)*. Quito-Ecuador. obtenido de <http://190.11.245.244/bitstream/47000/372/1/uisrael-ec-adme-378.242-173.pdf>
- Revista internacional de administración y finanzas-riaf. (2015). tha impact of organizacional climate, organizacional justice on job satisfaction. *electronic copy available*, VIII, 1-19. obtenido de <http://ssrn.com/abstract=2094718>
- Universidad las Americas, capitulo II marco teorico citado por Caligiore y Diaz. (2003). *conceptos de clima organizacional*. catarina. obtenido de http://www.catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitul02.
- Vanessa Hernandez, Universidad Católica Bello. (2014). *Analisis de la relacion entre el clima y la creatividad de las agencias de publicidad*. Caracas-Venezuela. obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7389.pdf>
- Wheelen,&Hunger.(2007).obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publi/Libros/admestrategicaypolitica/01.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Dirección estratégica y clima organizacional del clero de la Diócesis de Abancay, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENCIONES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la dirección estratégica se relaciona con el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016?</p> <p>PROBLEMAS ECPECIFICOS</p> <p>a) ¿De qué manera la anticipación se relaciona con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay?</p> <p>b) ¿De qué manera la anticipación se relaciona con la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay</p> <p>c) ¿De qué manera la comunicación asertiva se relaciona con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay?</p> <p>d) ¿De qué manera la comunicación asertiva se relaciona con la autonomía en el trabajo del Clero</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la dirección estratégica y el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay – 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a) Determinar la relación entre la anticipación y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>b) Determinar la relación entre la anticipación y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>c) Determinar la relación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>d) Determinar la relación entre la comunicación asertiva y la autonomía en el trabajo del Clero</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL La dirección estratégica se relaciona de manera significativa con el clima organizacional del Clero de la Diócesis de Abancay-2016</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>a) La anticipación se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>b) La anticipación se relaciona de manera significativa con la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>c) La comunicación asertiva se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>d) La comunicación asertiva se relaciona de manera significativa con la autonomía en el trabajo del</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Dirección estratégica</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Anticipación ○ Comunicación asertiva ○ Decisión participativa <p>VARIABLE 2:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Relaciones interpersonales ○ Autonomía en el trabajo

<p>de la Diócesis de Abancay?</p> <p>e) ¿De qué manera la decisión participativa se relaciona con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay?</p> <p>f) ¿De qué manera la decisión participativa se relaciona con la autonomía e el trabajo de la Diócesis de Abancay?</p>	<p>de la Diócesis de Abancay.</p> <p>e) Determinar la relación entre la decisión participativa y las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>f) Determinar la relación entre la decisión participativa y la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.</p>	<p>Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>e) La decisión participativa se relaciona de manera significativa con las relaciones interpersonales del Clero de la Diócesis de Abancay.</p> <p>f) La decisión participativa se relaciona de manera significativa con la autonomía en el trabajo del Clero de la Diócesis de Abancay.</p>	
METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>Método:</p> <p>Es una investigación cuantitativa, descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Es una investigación con diseño no experimental, transeccional</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo-Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>60 personas de la Diócesis de Abancay</p> <p>Muestra:</p> <p>52 personas que será encuestados de la Diócesis de Abancay</p>	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Entrevista • Experiencia vivida (convivencia) <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Tratamiento estadístico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alfa de cronbach • Distribución de frecuencia • Correlación Rho de Spearman • SPSS v22 <div style="border: 2px solid orange; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$ </div>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Dirección estratégica y clima organizacional del clero de la Diócesis de Abancay, 2016

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1</p> <p>Dirección estratégica</p> <p>Según Camacho (2002), el direccionamiento estratégico; es un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro, y promover las actividades necesarias para que toda la organización trabaje en la misma dirección.</p>	<p>DIMENSIÓN 1</p> <p>Anticipación</p> <p>Actitud motivada de animación personal de adelantarse a los hechos</p>	<p>1.4 Normatividad</p> <p>1.5 Pro actividad</p> <p>1.6 Motivación</p>
	<p>DIMENSIÓN 2</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Adecuado dialogo entre personas individuales o grupales</p>	<p>2.1 Confianza</p> <p>2.2 Flexibilidad</p> <p>2.3 Comprensión</p>
	<p>DIMENSIÓN 3</p> <p>Decisión participativa</p> <p>optar entre uno o varios cursos de acción; actúan utilizando una serie de recursos</p>	<p>3.1 Participación</p> <p>3.2 Consecución</p> <p>3.3 Tolerancia</p>
<p>VARIABLE 2</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Rodríguez (2001), define al clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (párr.159).</p>	<p>DIMENSIÓN 1</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Necesidad de socializarse en el ámbito social y laboral</p>	<p>1.4 Respeto</p> <p>1.5 Empatía</p> <p>1.6 Apoyo mutuo</p>
	<p>DIMENSIÓN 2</p> <p>Autonomía en el trabajo</p> <p>Cierta libertad para ejercer el trabajo, sin abusar la confianza del jefe.</p>	<p>2.1 Responsabilidad</p> <p>2.2 Innovación</p> <p>2.3 Satisfacción</p>

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

Título: Dirección estratégica y clima organizacional del clero de la Diócesis de Abancay, 2016

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº ÍTEMS	ÍTEMS
Dirección estratégica	DIMENSIÓN 1 Anticipación	1.1 Normatividad 1.2 Pro actividad 1.3 Motivación	20%	05	1. ¿Se cumple en su cabalidad la normatividad eclesial en la Diócesis de Abancay? 2. ¿Usted es proactivo y prevenido en relación a su trabajo pastoral en la Diócesis? 3. ¿Sus superiores se anticipan a las circunstancias futuras que pueda vivir la iglesia? 4. ¿De acuerdo a su percepción, la Diócesis de Abancay está atravesando momentos difíciles, con respecto a la fe y vocación? 5. ¿Sus superiores utilizan estrategias de motivación para con ustedes los sacerdotes?
	DIMENSIÓN 2 Comunicación asertiva	2.1 Confianza 2.2 Flexibilidad 2.3 Comprensión	20%	05	6. ¿Existe buena comunicación entre usted y sus superiores? 7. ¿Según su percepción existe suficiente confianza entre sus hermanos sacerdotes y los superiores de la Diócesis de Abancay? 8. ¿Sus superiores son flexibles en el trato con ustedes los sacerdotes de la Diócesis de Abancay? 9. ¿Desde su perspectiva, siente que sus superiores le prestan atención cuando establecen diálogo con usted? 10. ¿Existe suficiente comprensión entre ustedes los sacerdotes y los superiores de la Diócesis de Abancay?
	DIMENSIÓN 3 Decisión participativa	3.1 Participación 3.2 Consecuencia 3.3 Tolerancia	20%	05	11. ¿Las reuniones pastorales tienen una buena convocatoria y participación? 12. ¿Sus participaciones u opiniones son consideradas en las reuniones a nivel de resultados que la diócesis realiza mensualmente? 13. ¿Conoce y analiza las necesidades de la Diócesis de

					Abancay de manera integral? 14. ¿Las decisiones, producto de las reuniones mensuales son consecuentes en su aplicación? 15. ¿Existe tolerancia respecto al comportamiento entre ustedes los sacerdotes de la Diócesis de Abancay?
--	--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº ÍTEMS	ÍTEMS
Clima organizacional	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales	1.1 Respeto 1.2 Empatía 1.3 Apoyo mutuo	20%	05	16. ¿Según su punto de vista, se respeta la jerarquía del Clero en la Diócesis de Abancay? 17. ¿Usted siente que sus decisiones son respetadas por los demás sacerdotes y sus superiores en la Diócesis de Abancay? 18. ¿Existe y se practica el valor de la empatía en el clero de la Diócesis? 19. ¿Existe hipocresía en el Clero de la Diócesis de Abancay? 20. ¿Existe apoyo mutuo entre ustedes los sacerdotes de la Diócesis de Abancay?
	DIMENSIÓN 2 Autonomía en el trabajo	2.1 Responsabilidad 2.2 Innovación 2.3 Satisfacción	20%	05	21. ¿Usted como sacerdote tiene autonomía en su labor pastoral? 22. ¿Es responsable con la labor que desempeña en su parroquia? 23. ¿Usted estaría de acuerdo que la iglesia se modernice paulatinamente en algunos aspectos para hacerle frente a los cambios de la sociedad? 24. ¿Usted estaría de acuerdo evangelizar mediante estrategias innovadoras que atraiga a los fieles a participar activamente en la iglesia? 25. ¿Se siente satisfecho con los resultados del trabajo que realiza en su parroquia?

Anexo 4: Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Escuela Profesional de Administración de Empresas

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la dirección estratégica y clima organizacional del clero de la Diócesis de Abancay-2016, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Edad :

- a) Menos de 25 años ()
- b) de 26 a 35 años ()
- c) de 36 a 45 años ()
- d) de 46 a más ()

1.2. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado:

- a) Primaria ()
- b) Secundaria ()
- c) Instituto tecnológico ()
- d) Universidad ()

Para evaluar las variables, marcar una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

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

V 1: Dirección estratégica

Nº	ITEMS					
	DIMENSIÓN: Anticipación	1	2	3	4	5
1	¿Se cumple en su cabalidad la normatividad Eclesial en la Diócesis de Abancay?					
2	¿Considera que la pro actividad y el dinamismo son rasgos de su personalidad?					
3	¿Sus superiores se anticipan a las circunstancias futuras que pueda vivir la iglesia?					
4	¿De acuerdo a su percepción, la Diócesis de Abancay está atravesando momentos difíciles, con respecto a la fe y vocación?					
5	¿Sus superiores utilizan estrategias para revertir la situación actual que vive la iglesia, respecto a las vocaciones?					
	DIMENSIÓN: Comunicación asertiva	1	2	3	4	5
6	¿Existe una comunicación asertiva entre usted y sus superiores?					
7	¿Según su percepción existe suficiente confianza entre sus hermanos sacerdotes y los superiores de la Diócesis de Abancay?					
8	¿Sus superiores son flexibles en el trato con ustedes los sacerdotes de la Diócesis de Abancay?					
9	¿Desde su percepción, siente que sus superiores le prestan atención					

	cuando establecen algún diálogo?					
10	¿Existe suficiente comprensión entre ustedes los sacerdotes y los superiores de la Diócesis de Abancay?					
	DIMENSIÓN: Decisión participativa	1	2	3	4	5
11	¿Las reuniones pastorales tienen una buena convocatoria y participación de los feligreses?					
12	¿Sus participaciones u opiniones son consideradas en las reuniones a nivel de resultados que la diócesis realiza mensualmente?					
13	¿Las necesidades de la Iglesia, la falta de vocación y la disminución de sacerdotes y religiosas, son temas de discusión en las reuniones del Clero?					
14	¿Las decisiones, producto de las reuniones mensuales son consecuentes en su aplicación?					
15	¿Existe tolerancia respecto al comportamiento entre ustedes los sacerdotes de la Diócesis de Abancay?					
V 2: Clima organizacional						
	DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
16	¿Según su punto de vista, se respeta la jerarquía del Clero en la Diócesis de Abancay?					
17	¿Usted siente que sus decisiones son respetadas por los demás sacerdotes y sus superiores en la Diócesis de Abancay?					
18	¿Se practica el valor de la empatía en el Clero de la Diócesis de Abancay?					
19	¿Existen preferencias a algunos sacerdotes por parte del Obispo y superiores de la Diócesis de Abancay?					
20	¿Existe apoyo mutuo entre ustedes los sacerdotes de la Diócesis de Abancay?					
	DIMENSIÓN: Autonomía en el trabajo	1	2	3	4	5
21	¿Usted como sacerdote tiene autonomía en su labor pastoral?					
22	¿Siente que las normas de la Iglesia limitan su desenvolvimiento pastoral?					
23	¿Alguna vez vio por conveniente que la iglesia se modernice paulatinamente en algunos aspectos para hacerle frente a los cambios de la sociedad?					
24	¿Quisiera usted, evangelizar mediante estrategias innovadoras que atraiga a los fieles a participar activamente en la Iglesia?					
25	¿Se siente satisfecho con los resultados del trabajo que realiza en su parroquia?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: JOSQUIN MACHUCA REJAS
Grado Académico: Magister en Ciencias Económicas, Mención: Gestión Empresarial
Fecha: 05 / 07 / 2017

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Sin observaciones.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Existe coherencia entre los nombres, dimensiones e indicadores.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

La relación que existe entre la estructura y los reactivos es coherente.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

Debe mejorar sus instrumentos con los alcances o supuestos indicados.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Josquin Machuca Rojas
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 28227655

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Julio César Machaca Mamani

Grado Académico: Magister

Fecha: 11.1.2017

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Cumple con los requerimientos exigidos en el plan

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

cumple con los requerimientos exigidos en el plan

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Se ajustan a las necesidades del proyecto de investigación

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.



Julio César Machaca Mamani

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 0323624

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Doris Bustinza Saldivar

Grado Académico: Magister en Administración

Fecha: 20.1.07.2017

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejorar la redacción de las preguntas.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Reajustar los indicadores que permitan una clara evaluación de las dimensiones.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

Levantando las observaciones realizadas.



CONSEJO NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
DPTO. ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Mg Doris Bustinza Saldivar

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 31007110

Anexo 6: Fotografías de la investigación



Obispo de Abancay

