



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Desempeño estratégico organizacional en una empresa minera,
Ica - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Pari Silva Santisteban, Jose Rolando (ORCID: 0000-0001-9417-851X)

ASESORA:

Dra. Ledesma Cuadros, Mildred Jénica (ORCID: 0000-0001-6366-8778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por darme la vida y enseñarme el camino hacia la superación tanto profesional como personal.

A mis hijos Rolando, Katia, Daniel y Nicole por ser la fuerza y sustento que me impulsa a ser mejor cada día.

Agradecimiento

A nuestro divino creador y a nuestra madre la virgen María por darme vida, salud y permitirme alcanzar una meta anhelada.

A los docentes, quienes me orientaron y asesoraron en la realización de este trabajo en especial a la Dra. Mildred Ledesma Cuadros

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	40
VII. CONCLUSIONES	44
VIII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable Desempeño Estratégico Organizacional	17
Tabla 2	Resultados de opinión de expertos	19
Tabla 3	Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach	19
Tabla 4	Fiabilidad de las Variables	19
Tabla 5	Características generales de los encuestados	21
Tabla 6	Nivel de desempeño estratégico organizacional considerando el sexo, edad y años de servicio	22
Tabla 7	Nivel de competitividad del desempeño estratégico organizacional según sexo, edad y años de servicio	23
Tabla 8	Nivel de responsabilidad social del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio	23
Tabla 9	Nivel de apoyo del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio	24
Tabla 10	Nivel de innovación del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio	25
Tabla 11	Nivel de énfasis en las recompensas del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio	26
Tabla 12	Nivel de orientación a los resultados del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio	27
Tabla 13	Nivel de estabilidad del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio	28
Tabla 14	Análisis de la bondad de ajuste de la curva normal (Kolmogorov-Smirnov)	29
Tabla 15	Análisis comparativo del desempeño estratégico organizacional en la muestra del estudio, según el sexo	30
Tabla 16	Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del desempeño estratégico organizacional en la muestra del estudio, según la edad y años de servicio	30

Tabla 17	Análisis comparativo del nivel de competitividad en la muestra del estudio, según el sexo	31
Tabla 18	Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de competitividad en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio	31
Tabla 19	Análisis comparativo del nivel de responsabilidad social en la muestra del estudio, según el sexo	32
Tabla 20	Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de responsabilidad social en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio	33
Tabla 21	Análisis comparativo del nivel de apoyo en la muestra del estudio, según el sexo	34
Tabla 22	Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de apoyo en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio	34
Tabla 23	Análisis comparativo del nivel de innovación en la muestra del estudio, según el sexo	35
Tabla 24	Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de innovación en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio	35
Tabla 25	Análisis comparativo del nivel de énfasis en las recompensas en la muestra del estudio, según el sexo	36
Tabla 26	Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de énfasis en las recompensas en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio	37
Tabla 27	Análisis comparativo del nivel de orientación en los resultados en la muestra del estudio, según el sexo	38
Tabla 28	Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de orientación en los resultados en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio	38
Tabla 29	Análisis comparativo del nivel de estabilidad en la muestra del estudio, según el sexo	39
Tabla 30	Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de estabilidad en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio	39

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Características generales de los encuestados	21
Figura 2	Nivel de desempeño estratégico organizacional considerando el sexo, edad y años de servicio	22

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de desempeño estratégico organizacional en una empresa minera en el departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021, para lo cual se analizaron las dimensiones de nivel de competitividad, responsabilidad social, nivel de apoyo, innovación, énfasis en las recompensas, orientación en los resultados y estabilidad.

El tipo de investigación fue descriptivo comparativo; de diseño no experimental, método hipotético – deductivo, además se aplicó la técnica de la encuesta, por medio de un cuestionario, que fueron resueltos por 115 colaboradores de la empresa que fueron la población representativa.

En conclusión, los hallazgos determinaron que la empresa tuvo un nivel de desempeño estratégico organizacional de nivel regular, según los resultados de todos los grupos analizados (sexo, edad y años de servicio) y aplicando el análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney y el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis, se determina que no existen diferencias significativas ($p \geq 0,05$).

Palabras Claves: énfasis, resultados, empresa, desempeño estratégico

Abstract

The purpose of this research is to determine the level of strategic organizational performance in a mining company in the department of Ica according to sex, age and years of service, 2021, for which the dimensions of competitiveness level, social responsibility, level of support, innovation, emphasis on rewards, results orientation and stability.

The type of research was descriptive comparative; Non-experimental design, hypothetical-deductive method, in addition the survey technique was applied, by means of one questionnaires, which were solved by 115 employees of the company who were the representative sample.

In conclusion, the findings determined that the company had a level of strategic organizational performance of a regular level, according to the results of all the groups analyzed (sex, age and years of service) and applying the comparative analysis carried out with the Mann-Whitney U and the analysis of variance by Kruskal-Wallis ranges, it was determined that there were no significant differences ($p \geq 0.05$).

Keywords: emphasis, results, company, strategic performance

I. INTRODUCCIÓN

Ante la velocidad que han tomado las transacciones comerciales en los tiempos actuales, en los cuales se requiere actuar con celeridad, es que las empresas tienen que estar estratégicamente organizadas para poder mantenerse y tomar posición en el mercado de bienes y servicios. El desempeño organizacional es la respuesta a los cambios que parte de las estrategias educacionales con el fin de que las creencias, los valores, actitudes cambien en las organizaciones, y están relacionados a diversas ciencias que estudian al género humano como la psicología, antropología y sociología, cuyo fin es incrementar el valor en las empresas (Yokiris, 2018).

Cabe resaltar que la base de una empresa, es el desarrollo de una cultura organizacional, que viene a ser el estilo que tienen las organizaciones para funcionar, ya que toda organización tiene una cultura que según (Chiavenato, 2006) actualmente hay influencia de la conducta en la cultura organizacional que comprende creencias, valores y normas compartidas que establecen los distintos tipos de organizaciones como lo pueden ser Google, Facebook, Amazon, instituciones del gobierno o empresas privadas, asimismo el liderazgo que ejercen las personas dentro de la organización también va a influenciar en el funcionamiento de la organización. El tamaño de la empresa también influye porque habrá más divisiones en las líneas de mando (Valdez et al., 2017).

En la cultura empresarial en Inglaterra, las relaciones de negocios se realizan en tercera persona y se solicitan las citas directamente, en Grecia el comercio es más abierto al desarrollo estratégico actual de las organizaciones, y el objetivo es la promoción de la inversión empresarial a pesar de la situación de crisis económica que vivieron años anteriores, esta estrategia le ayudó a solventar su delicada situación económica (Sánchez et al., 2019). En Francia, ponen énfasis en los productos y manejan un ambiente de negocios formal y reservado. Alemania es la cuarta economía a nivel mundial, las pymes son la que generan el 70% del trabajo de los ciudadanos alemanes, y mantienen una exitosa administración organizacional que da seguridad. Europa muestra un papel importante dentro del aspecto organizacional, contribuyendo con la mejora de calidad de vida de los ciudadanos, también incentivan a reducir la pobreza en lo absoluto, la lucha contra la exclusión social y por la igualdad de género

(CEPAL, 2017); cabe mencionar que falta reforzar los cuidados medio ambientales (Green, 2018). Asimismo, se encuentra en pleno auge en cuanto a su sistema de tecnología de información (AEF, 2019).

A nivel latinoamericano, el desarrollo organizacional tiene como propósito que las empresas sean más competitivas, democráticas y saludables, lamentablemente ocurre que se observan mucha desconfianza en las empresas, lucha por el poder, abuso de autoridad, falta de reconocimiento del trabajo, comunicación no eficiente, individualismo y poco o escaso interés en los trabajadores (Colin, 2016). En el caso de Chile, se indicaron el predominio de las relaciones personalistas, incentivos débiles, y débiles reconocimientos y participación, menor tolerancia al poder y a la distribución inequitativa de los beneficios; la adopción de tecnología ha derivado en cambios organizacionales con menos niveles jerárquicos (Didier et al., 2017).

En el caso de Perú, se realizó una encuesta en el 2017 organizado por John Burdett, sobre su libro Cultura Organizacional, y se evidenció que los entrevistados destacaron los valores compartidos como parte de la cultura estratégica empresarial, lo que debe practicarse en los ambientes de trabajo, por encima de las muchas creencias o hábitos (Velaochaga et al., 2019). Igualmente, en lo que respecta a cultural organizacional, según informe del Diario Oficial El Peruano el 17 de abril del 2021, manifiesta que los empresarios peruanos, reconocen la necesidad de defender los valores y los drivers de la nueva realidad, lo que incluye mejorar el clima empresarial (Iglesias, 2021).

Específicamente, al interior del entorno de una empresa minera en el departamento de Ica, se ha observado que los directivos de recursos humanos, mantiene una cultura organizacional que no motiva a los empleados del área mina, a ser proactivos y creadores, por la presión constante a cumplir los objetivos de producción opacando su rendimiento, el cual tampoco es reconocido por los méritos que logran, ya que toman decisiones rígidas y radicales; por lo que resulta indispensable el poder desarrollar dentro de la empresa un reconocimiento al manejo de las técnicas estratégicas del desarrollo organizacional para lograr un mejor desempeño.

En función a la realidad problemática, se formuló el siguiente problema investigación: ¿Cuál es el nivel de desempeño estratégico organizacional en una

empresa minera en el departamento de Ica durante el periodo 2021? y los problemas específicos:

Competitividad.

Responsabilidad social.

Apoyo.

Innovación.

Énfasis en las recompensas.

Orientación en los resultados.

Estabilidad

De la variable desempeño estratégico organizacional en una empresa minera en el departamento de Ica, según sexo, edad y años de servicio, durante el periodo 2021.

La investigación posee una justificación teórica, según (Chiavenato, 2006), los orígenes de la Teoría Clásica de la administración, nace de la dificultad observada en los estudios de la motivación humana para un buen desempeño laboral, por lo que se orientó específicamente al comportamiento humano. La investigación posee una justificación práctica debido a que mediante su aplicación permitirá aumentar el conocimiento adquirido acerca del papel que desempeña la cultura organizacional en la administración de la empresa. La investigación posee una justificación metodológica debido a que, la aplicación de métodos científicos permitirá explorar coyunturas que resulta posible sean estudiadas por la ciencia, luego se verifique tanto su validez como su confiabilidad, se prepara esquemas para su adecuada ejecución mejorando la calidad de vida de los colaboradores que forman la población.

Como objetivo general se tiene: Determinar el nivel de desempeño estratégico organizacional en una empresa minera en el departamento de Ica, 2021. Como objetivos específicos, determinar los niveles de:

Competitividad.

Responsabilidad social.

Apoyo.

Innovación.

Énfasis en las recompensas.

Orientación en los resultados.

Estabilidad.

De la variable desempeño estratégico organizacional en una empresa minera en el departamento de Ica, 2021.

Como hipótesis general se tiene: Existen diferencias significativas en el nivel del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, durante el periodo 2021. Y como hipótesis específicas se tiene existen diferencias significativas en los niveles de:

Competitividad.

Responsabilidad social.

Apoyo.

Innovación.

Énfasis en las recompensas.

Orientación en los resultados.

Estabilidad

En los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

En el ámbito Internacional se encuentran los siguientes estudios previos:

(Zayas, 2020) en la investigación sobre el desarrollo de las organizaciones y la gestión del talento humano en la ciudad de México, cuya finalidad fue determinar la gestión del talento humano como una necesidad para el crecimiento de las organizaciones, el estudio se realizó entrevistas en una muestra de 27 empresas, en el cual se seleccionaba una empresa y luego esta empresa recomendaba a otra empresa para dicha entrevista, donde arrojo resultados donde el 80% de las micro no tienen un conocimiento claro, y el 90% señalo que si es de suma importancia el talento humano ya que de ello depende el crecimiento de la organización, por lo tanto concluyo que el desarrollo organizacional debe basarse en la gestión del talento humano para que las empresas se mantengan en un mercado totalmente competitivo, es por ello que recomiendan capacitación continua a los colaboradores de las empresas u organizaciones y así poder añadir a colaboradores con el perfil adecuado que cumplan con el perfil de las vacantes.

Castro et al., (2020) el estudio realizado fue sobre el desarrollo organizacional y el aprendizaje en las Pymes de Barranquilla en Colombia, se baso en orientar o caracterizar a la población hacia el aprendizaje de las acciones organizacionales, la metodología fue de tipo descriptiva con una población de 50 ciudadanos, la recolección de datos fue mediante un cuestionario; se llegó a la conclusión de que había una alta presencia de desconocimiento en la capacidad intelectual, donde se debe poner énfasis en los cargos en los gerentes y supervisores, ya que de ellos depende buscar las alternativas para vincularse al desarrollo organizacional, sin dejar de lado la integración entre las personas, con la finalidad de solucionar con los dilemas y así se pueda obtener ventaja competitiva que junte las cualidades para asegurar la sustentabilidad en el tiempo.

Farfán et al., (2020) realizaron su estudio en un diagnóstico de una organización mexicana y el modelo de competencias en la administración del personal que tenía dilemas con sus colaboradores lo que evidentemente impedía

su mejora en el desempeño laboral en el transcurso de los años, el objetivo fue dar un diagnóstico sobre la situación de esa organización en lo relacionado a cómo se está aplicando los principios organizacionales en la administración de su personal, el estudio fue de enfoque cualitativo y cuantitativo, se basó en una entrevista estructurada y revisión de documentos lo cual permitió lograr un diagnóstico de la situación de la empresa en su administración de sus colaboradores, con ello se podría dar en el corto o mediano plazo a generar un modelo organizacional que permita administrar de mejor manera a sus integrantes, donde se concluyó que se estuvo manejando bajo un enfoque organizacional burocrático administrativo, por lo tanto era necesaria un adecuado análisis y diseños de puestos, selección y capacitación de los trabajadores, para lo cual es necesario tener en cuenta el asunto de las competencias el cual es fundamental para desarrollar y llegar a un buen desempeño de los colaboradores en las organizaciones.

Cortés & Izar (2016) en la investigación sobre desempeño organizacional y estrategia de negocio y gestión de recursos humanos realizado en México, enfatizó el papel importante que asumen los recursos humanos para establecer una estrategia competitiva y la creación de valor. El estudio es de tipo exploratorio, la muestra fue un empresa Pyme manufacturero. Y concluye es que existen diferencias en las prácticas de gestión según sea las estrategias organizacionales adoptadas, a su vez estas influyen en el desempeño organizacional, por lo tanto, implementar acciones de gestión de recursos humanos es muy relevante porque permite mantener un capital humano con buen desempeño y alcanzar ventajas competitivas.

Gambaro & Garcia (2021) realizaron un estudio sobre gestión estratégica organizacional, apoyado en el conocimiento, cuya finalidad fue determinar la gestión estratégica adoptada por estas empresas en Venezuela, el estudio se elaboró mediante el análisis documental de artículos, sobre algunos casos exitosos de empresas que funcionan en Latinoamérica y con gran impacto a la sociedad, llegaron a la conclusión que las empresas estudiadas tienen en su formación de gestión estratégica la identificación de necesidades y la producción de conocimiento en este campo, debido a ello les daba facilidad de hacer innovaciones que complementan con la creación de productos y servicios; y a su

vez de generar un rendimiento económico, mejoran la calidad de vida de su grupo de interés. Se concluye que la capacidad de las organizaciones para mantener sus operaciones en el largo plazo se halla en formular modelos estratégicos basados en el conocimiento e intereses de stakeholders, y en los ámbitos de sostenibilidad de recursos, impacto mediambiental, entorno económico y ámbito social-humano.

Respecto a los antecedentes nacionales se tiene:

Checa et al., (2020) en el trabajo realizado dentro del marco estratégico organizacional referente a las estrategias pertinentes, se elaboró un diagnóstico, fue una investigación descriptiva-propositiva, con una muestra de 36 personas, un nivel de alfa de Cronbach de 0.862, cuyos resultados demostraron falta de oportunidad de crecimiento, ausencia de capacitaciones y no se conocen los planes de estrategias, por lo que se aplicaron mejoras para retroalimentar y realizar un seguimiento a los colaboradores. En conclusión, determinaron utilizar el modelo organizacional de Chiavenato (2018), que consiste en incorporar nuevos talentos, apoyarlos con incentivos o compensaciones, retener los talentos, retroalimentarlos a fin de mejorar el rendimiento y desempeño de los trabajadores.

Rubio, (2021) el estudio se basó en las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, tuvo como objetivo hallar la incidencia de las habilidades, el estudio fue cuantitativo de nivel correlacional causal, donde la muestra fue 106 gerentes, la recolección de datos fue mediante encuesta y cuestionario, se realizó una prueba de confiabilidad de alfa cronbach que arrojó un valor 0,844 – 0.848. Los resultados de los colaboradores de habilidades básicas fueron del 62,3%; en técnicas el 49,1% y en habilidades humanas el 58,5% de los encuestados, los cuales indicaron que se encontraban en un nivel adecuado, concluyeron que las afirmaciones realizadas se ajustan al modelo, es decir cuando las habilidades estén óptimas existirá un buen desarrollo organizacional, mientras mejor desarrolladas tengan las habilidades gerenciales mejor será su desempeño organizacional.

Ore, Olortegui, & Ponce (2020) realizaron un estudio sobre el planeamiento estratégico organizacional, cuya finalidad era implementar

procesos de planificación estratégica para alcanzar mayor rentabilidad, donde arrojo resultados que el planeamiento organizacional estratégico ayuda a la toma de decisiones para los dilemas que se presenten en el futuro, y se relaciona con la rentabilidad, concluye dando espacios de investigación de planes estratégicos relacionados con la rentabilidad.

Valdivia (2021) la investigación que realizó fue sobre la gestión estratégica y su relación con las organizaciones inteligentes en la escuela de ingeniería industrial de la universidad Inca Garcilaso de la Vega, cuya finalidad era de establecer si existía relación entre la gestión estratégica y su nivel de organización inteligente, el estudio fue correlacional, cuantitativa no experimental y transversal, la muestra de 32 personas que eran docentes de dicha institución mediante un instrumento donde el instrumento fue el cuestionario, concluyo que si hubo significancia entre la gestión estratégica y el nivel de organización inteligentes, de la misma manera hubo significancia entre las demás dimensiones como la gestión estratégica, organizativa, infraestructura y académica con el nivel de organización inteligente.

La investigación sobre el Desempeño estratégico organizacional se basa en la siguiente teoría.

En la Teoría Clásica de la Administración propuesta por Henry Fayol argumenta que el desarrollo estratégico organizacional es un movimiento que nace en los años 60, a consecuencia de muchas investigaciones con carácter humano, las raíces parte del concepto de la organización relacionada con el sistema social. Al respecto (Chiavenato, 2006), sostiene que los orígenes de la Teoría Clásica de la administración, nace de la dificultad observada en los estudios de la motivación humana para un buen desempeño laboral, por lo que se orientó específicamente al comportamiento humano. La observación sobre la necesidad de relacionar los aportes de la teoría clásica, de relaciones humanas, de la burocracia, estructuralista y la teoría del comportamiento humano, es que dio lugar al nacimiento de la teoría del Desempeño estratégico organizacional, en los que se consideran básicamente al ambiente, organización y grupo social (Reyna, 2013).

La teoría del comportamiento, cuyo autor es Laland Bradford, contiene estudios sobre el comportamiento y de la estructura humana, se realizó con el objetivo de cambiar los principios, valores, comportamiento de los trabajadores de una empresa, es decir, cambiar la estructura organizacional, a fin de que se acepten retos y cambios que ocurren comúnmente en la empresa (Quiroga, 2019).

La teoría del desarrollo humano propuesta por Piaget, define al ser humano como un ser inteligente, quien desde la infancia se desarrolla gradualmente, construyendo y utilizando su inteligencia; los individuos aprenden constantemente; esto implica un proceso de transformación la cual posee etapas y estas se refieren a los escenarios con que se enfrenta el individuo (Arbor, 2015).

A continuación, se definen los conceptos teóricos de la variable Desempeño Estratégico Organizacional. Según (Almanza, 2017) es el proceso de asegurarse de que los recursos de la empresa se utilicen correctamente en la consecuencia de los objetivos de la empresa en toda institución la cultura organizacional ayuda inicia las pautas como los colaboradores deben conducirse en la empresa. Es de mucha importancia que se elaboren estructuras flexibles al cambio y que se debe motivar condiciones para fomentar equipos que posean un desempeño elevado.

El desempeño estratégico organizacional es de gran importancia para los diferentes colaboradores de la institución, porque es el modo de evaluar la forma en que proceden las estrategias organizacionales en los distintos procesos, la demostración de un perfil de una ordenanza dada a los deberes de la organización, que faculte el resultado de los objetivos mediante las estrategias efectuadas; los logros en las distintas variables, dados por la conducta humana de las personas asociadas de alguna forma con la dinámica de la institución, los deseos, motivaciones, valores e intereses de los colaboradores que con sus desempeños individuales posibilitan o limitan el resultado de los objetivos de las instituciones y los diferentes procesos de lección de los colaboradores, dados como resultado estar en una institución determinada, con guías que reconocen y distinguen los procesos humanos de las instituciones (Pérez et al., 2009). Asimismo, el desempeño organizacional es fundamental, debido a que aumenta

la calidad de la institución, además orienta estímulos para adquirir o incentivar la innovación.

(Del Valle, 2016), citado por (Coaquira, 2018) y expone lo fundamental del desempeño organizacional en seis aspectos de los cuales son: (a) admitir a la institución saber si las funciones que están ejecutando alcanzan los resultados esperados, (b) posibilitar el benchmarking interno y externo para un venidero más competitivo, (c) ordenar las funciones institucionales a la visión estratégica, (d) orientar al cambio organizacional, (e) acrecentar la calidad de las instituciones a razón al mercado e (f) impulsar la innovación (Coaquira, 2018).

El desempeño estratégico organizacional está relacionado con la cultura organizacional que comprende el logro de adquirir de valores y patrones de conductas por parte de los colaboradores de la institución, paralelamente, el autor menciona a (Hofstede, 1980) que definió a la cultura organizacional como un grupo de esquemas mentales que dirigen las respuestas de un individuo en cierto momento. La cultura también se puede entender como el resultado del comportamiento de los colaboradores que tienen efecto en el campo del trabajo (Gabini, 2017). El desempeño relacionado con el comportamiento organizacional es un ámbito que indaga el producto que los colaboradores tienen sobre el comportamiento en las instituciones, con la finalidad de efectuar los conocimientos a la mejora de la efectividad de las instituciones (Robbins et al., 2009).

Según (Almanza, 2017), quien se basó en el modelo de “Perfil de Cultura Organizacional” elaborado por (O’Reilly, 1991) y adaptado por (Sarros, 2005); cuyas dimensiones se dividen de la siguiente manera:

Nivel de competitividad.

Nivel de responsabilidad social.

Nivel de apoyo.

Nivel de apoyo, nivel de innovación.

Nivel de énfasis en las recompensas.

Nivel de orientación en los resultados.

Nivel de estabilidad.

Nivel de competitividad: (Verner, 2011), citado en (Almanza, 2017) afirmó que esta se encuentra referida a las diferencias que originan los productos o servicios para que puedan ser comercializados, a fin de mantener las rentas reales de los países. Por otro lado (Porter, 1987), citado en (Almanza, 2017) a nivel de las instituciones, la competitividad se comprende como cualidad de comercializar en buenas u óptimas condiciones, compitiendo en precio, calidad y oportunidad.

La competitividad empresarial, según (Almanza, 2017), menciona que depende de los recursos de la empresa y está relacionada con la visión y calidad en la cual también están comprometidos los trabajadores; asimismo, es la cualidad que se obtiene en ventajas competitivas y se adquiere en el transcurso de la interrelación en los diferentes procesos organizacionales, así mismo le permite diferenciarse de la competencia en un mismo mercado. De la misma forma los consumidores piden a la mejora de beneficios, que no tienen razón de los precios bajos, sino que piden atributos que cumplan las necesidades y es donde se flecta que tan competitivo puede ser una institución en un mercado, armando la competitividad desde sus campos internos (Castillo, 2020).

Nivel de responsabilidad social: (Almanza, 2017) afirmó que este nivel implica el desarrollo de las relaciones con la sociedad, por medio de los procesos de negociación de la empresa. La responsabilidad social, guarda afiliación con la competitividad de las instituciones, es una filiación directa y positiva, es decir que poner en práctica la responsabilidad se mostraran beneficiados aspectos competitivos de dicha institución, como la legitimación de su ocupación con los stakeholders y una acrecentada mejoría en la economía organizacional (Castillo, 2020). Se podría entender con respecto a la responsabilidad social empresarial, cuando abarca los deberes de las organizaciones ante la comunidad en forma integral, en lo que respecta a la economía, ambiente, desempeño ético y discrecional, así como el desempeño de la organización (Camacho, 2015). Respecto a la responsabilidad social es importante destacar a Porter, enfoco sus estudios en el ámbito de la responsabilidad social, que en sus investigaciones hace uso de la expresión “responsabilidad social corporativa” y la importancia que plantea son valederos para la responsabilidad en general, es decir, se le

puede presentar cualquier de los nombres ya mencionados. (Porter et al., 2007), citado en (Burgos, 2018) mencionaron que los planteamientos que se hacen sobre este tema, de la responsabilidad social o empresarial, ponen a la sociedad y a la institución, confrontándose, como rivales, siendo que la existencia y el futuro de ello es y debe ser distinto, sobre todo que ambos son interdependientes. Señalan también que gobiernos, activistas y medios de comunicación se han convertido en adictos a indagar rendición de cuentas de parte de las instituciones por las consecuencias sociales de sus funciones.

Nivel de apoyo: Según (Almanza, 2017) el nivel de apoyo se refiere a los valores que se practican en las interrelaciones entre los trabajadores, e indica el nivel de cumplimiento y organización de las tareas realizadas por los equipos. En los últimos años, el mercado ha ido variando y cada vez es más competitivo, al igual todo lo que tenga que ver con el desarrollo de los colaboradores de una institución ha tenido gran relevancia e interés, lo que se conoce como gestión del talento. Las instituciones efectúan iniciativas que originan compromiso y motivación en los colaboradores, ratifican que hay tres formas de apoyo por parte de la institución, las cuales son más las apreciadas por los colaboradores y generan niveles, estas son: justicia, ayuda de los supervisores y los incentivos organizacionales y términos laborales. Condiciones que al tomarse al pie de la letra los colaboradores van a mostrar un acrecentamiento en su desempeño, minoriza el ausentismo y el cambio por lo que se entiende que, si un colaborador recibe ayuda por parte de la institución, este aumente su nivel de compromiso (Flores et al., 2018).

Sumar labores en grupo o equipo es de suma de importancia ya que es oportuno donde se juntan un grupo de individuos con conocimientos detallados de su labor y con cualidades importantes indicadas para las labores que se deben ejecutar para alcanzar un objetivo común, así mismo cuando se junten los colaboradores se puedan diseñar distintas estrategias, procedimientos o metodologías en los cuales puedan desenvolverse, resolver y gestionar de la forma más óptima, para que la productividad sea más elevada y pueda alcanzar a completar las diferentes tareas en lo establecido e incluso con tiempo extra y con ello puedan hacer cambios si fuera el caso, esto se evidencia la importancia de tener un buen uso del tiempo laboral, porque cuando las actividades y

responsabilidades se juntan de una manera acelerada o son de suma urgencia hay veces que el resultado no suele ser el más indicado (Giraldo et al., 2019).

Nivel de innovación: (Almanza, 2017) afirmó que este nivel implica la realización de nuevas ideas, la velocidad para adaptarse a los nuevos escenarios y aprovechar las oportunidades y asumir riesgos. Innovar es cambiar pensamientos para mejorar procesos, este hecho tiene como objetivo aumentar el valor del producto, generar riqueza, la innovación incremental se refiere a pequeños cambios, que si son continuos se logran procesos significativos, la innovación radical parte de una ruptura, para originar nuevos productos y la innovación tecnológica es producida cuando la tecnología introduce un cambio en la organización sobre los medios de producción (Zayas et al., 2015).

La innovación forma el empuje del desarrollo y la base para asumir los distintos retos de la competencia internacional. Aquello ya viene años atrás por lo cual ha sido reconocido y se ha afianzado aún más con el ascenso de la llamada “sociedad del conocimiento”, en la cual la dinámica del mejoramiento está enfocada por la cualidad que tengan los distintos actores para relacionarse y consolidar redes de aprendizaje que puedan fortalecer la cualidad científico tecnológico nacional y aumentar la productividad y competitividad de las instituciones industriales a través del desarrollo continuo de nuevos productos y procesos, así como diversos métodos de comercialización y gestión empresarial (Manjarrés, 2016). Los directivos de las instituciones deben formar líderes y aplicar estrategias innovadoras juntamente con sus colaboradores, observando y analizando los resultados institucionales, tal como propusieron (Grueso et al., 2013). La innovación necesita de una forma que ordene de manera que sea necesario para lograr el éxito de esta práctica. es por ello por lo que (Moreno, 2014), desarrollaron dos puntos para gestionar la innovación: uno es el de sistemas y otro de procesos. El de sistemas enfoca su atención en el ámbito y como éste propicia o dificulta la innovación al interior de las instituciones. El segundo, analiza las funciones y la secuencia de tareas del modelo de gestión guiadas a los logros de la innovación respecto con las cualidades de las instituciones (Sanchez et al., 2016).

Nivel de énfasis en las recompensas: Almanza (2017) aseveró que este nivel se orienta a que las acciones de recompensa están justificadas por el desempeño de los trabajadores, sin importar la antigüedad. Esta referido a los enfoques de los gerentes cuando tienen como objetivo la obtención de los resultados y no en los procesos, por lo que ofrecen retribuciones para motivar a los trabajadores en los propósitos definidos. Estas recompensas pueden ser monetarias y no monetarias, las monetarias pueden ser las remuneraciones, pagos indirectos u otros beneficios en dinero; los no monetarios son los pagos en especie, es cualquier tipo de ganancia no dineraria con vinculación en el puesto de trabajo. Existe muchas tareas, no compensadas dinerariamente en las organizaciones pero que tienen como objetivo compensar la estancia del trabajador como mejoramiento de las condiciones de trabajo, el trato, y las relaciones inter e intra comunicacionales (Madero et al., 2011).

Nivel de orientación en los resultados: Almanza, (2017) aseveró que este nivel consiste en que los gerentes se plantean como propósito solo obtener resultados y no se preocupan por los procesos. La dirección a los resultados se comprende como la cualidad para guiar todos los pasos hacia la meta esperada, con celeridad. La orientación de resultados es la predilección al tener logros sujetando en primer lugar, metas que vayan más allá de los estándares, acrecentando y manteniendo niveles elevados de rendimiento, en las respectivas formas de las estrategias de la institución. El planteamiento a resultados son herramientas que tiene cada institución a la hora de hallar, analizar, si el individuo tiene o no esta cualidad y pueda contar con varias opciones (Business School, 2021). Adquirir esta competencia permite lograr las metas propuestas, superar las expectativas y destacar en el campo profesional.

Al mencionar orientación a resultados es vital considerar tres factores básicos: una de ellas es la intensidad que se vincula con el capital humano y los recursos que se necesita para hacer tareas específicas; la segunda es la autodirección que es indispensable el seguimiento de grado de cumplimiento de los objetivos del grupo; y por el ultimo el tercer factor que es la persistencia es donde los lideres deben vigilar y cerciorarse que las actividades que han sido

dada a los colaboradores tengan continuidad, de esta forma la institución podrá lograr sus objetivos a largo plazo (Zelayaran, 2018).

Nivel de estabilidad: (Almanza, 2017) señaló que la estabilidad se logra por medio de la aplicación de reglamentos y normas internas, que permiten mantener el control de las actividades. Igualmente, (Pedraza et al. 2010) afirmó que el equilibrio laboral se debe entender como la responsabilidad del jefe y el colaborador o el postulante en el campo de trabajo. Para alcanzar este nivel de estabilidad, el colaborador puede tener una mejora en su calidad de vida, porque estaría alcanzando a cumplir varios requisitos y posteriormente pasaría a escalar otros que permitan seguir con la mejora logrando la superación. Define como el derecho del colaborador a pertenecer en su puesto durante todo el transcurso del tiempo laboral. La estabilidad asegura los ingresos del colaborador en forma directa, lo cual es de suma importancia para las necesidades de la familia, asegura los ingresos de la institución, por lo tanto, los colaboradores expertos, deben estar integrados y comprometidos con la institución (Pedraza et al., 2010).

La estabilidad laboral ha iniciado polémica de ideas entre los países; por ello, los colaboradores o empleadores, indudablemente es y será un tema de debate (Serrano, 2018) es citado en (Domínguez, 2020). Como es bien sabido por parte de los colaboradores desean una legislación protectora para su estabilidad laboral y por el otro lado en el caso de los empleadores quieren que la legislación, sea flexible para la interrupción del colaborador. Asimismo, la estabilidad laboral se entiende como la continuidad en el trabajo, la cual puede ser de largo, mediano o corto plazo, mediante lo estipula el contrato. La estabilidad es el derecho que tienen los colaboradores en su estancia de sus puestos laborales. Según (Arias, 2018) menciona que resulta adecuado analizar algunas de sus ideas en el ámbito general, no sin antes aclarar que la gran parte de la calidad es de un importante principio que enseña la estabilidad en el empleo (Dominguez, 2020).

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue descriptivo comparativo; descriptivo, ya que permitió explicar las propiedades o las cualidades de la ciudadanía sujeto a un análisis, es conveniente a razón que exhibe las mediciones de un fenómeno (Hernández Sampieri, 2014). Comparativo, ya que la investigación se basó en diferenciar fenómenos, a fin de establecer semejanzas y diferencias entre ellos mismos (Pacheco, 2021).

El planteamiento de investigación fue no experimental, en consecuencia, no se manejaron las variables de estudio de una manera adrede, se examinó los actos en su campo, y se recogió la información en el acto (Montano, 2019).

Es decir, no se trastornó y menos se modificó las variables, se enfocan a investigar ámbitos que están con sus propias normas. Asimismo, fue transversal o transeccional, ya que la finalidad era usar el instrumento y explicar la vinculación en un momento establecido (Hernández, 2014).

El tipo de estudio fue descriptivo, con el fin de explicar las propiedades o las cualidades de la ciudadanía sujeto a un análisis, es conveniente a razón que exhibe las mediciones de un fenómeno (Hernández, 2014). Así también se ejecutó el método hipotético – deductivo, que es una ruta donde el investigador sigue con el fin de proceder su labor científica, comienza con una hipótesis para alcanzar a una conclusión detallada para comparar con dicha hipótesis (Sánchez, 2019).

3.2. Variable y operacionalización

Una variable es un dominio donde se puede examinar y medir. (Hernández et al., 2014).

La operacionalización tiene como fundamento los aspectos conceptuales y operacionales de las variables, su construcción parte del instrumento y comprende un proceso lógico que se va desde la variable, dimensiones, indicadores, ítems y categorías (Hernández et al., 2014).

Variable: Desempeño estratégico organizacional

Definición Conceptual:

Los autores (Robbins et al. 2013), citado por (Almanza 2018) refieren que desempeño estratégico organizacional es medir el grado en que las decisiones

de las direcciones consideran los resultados especialmente de las personas que trabajan en la organización”; asimismo, menciono a (Gómez et al., 2002) quienes definieron que es el nivel en que las decisiones administrativas son tomadas en cuenta y los efectos que producen los resultados sobre las personas involucradas en la organización.

Definición Operacional:

Tabla 1

Operacionalización de la variable Desempeño Estratégico Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
1 dimensión Competitividad	Orientación al logro Énfasis en la calidad Distinción Competitividad	1,2,3,4	1 Nada	Bueno (104-140)
2 dimensión Responsabilidad social	Reflexividad Prestigio Compromiso social Guía filosófica	5,6,7,8	2 Mínimamente	Regular (66-103)
3 dimensión Apoyo	Enfoque en equipos Acceso a la información Enfoque en personas Cooperación	9,10,11,12	3 Moderadamente	Malo (28-65)
4 dimensión Innovación	Buscar innovación Oportunidades Riesgos Responsabilidad individual	13,14,15,16	4 considerablemente	
5 dimensión Énfasis a las recompensas	Justicia Crecimiento profesional Remuneración Reconocimiento	17,18,19,20	5 mucho	
6 dimensión Orientación a los resultados	Altas expectativas Entusiasmo Orientación Organización	21,22,23,24		
7 dimensión Estabilidad	Consistencia Tranquilidad Seguridad Disputas	25,26,27,28		

3.3. Población, muestra, muestro, unidad de análisis

La población o universo está constituido de todos los sucesos que tienen las mismas cualidades, por lo que se debe especificar para no cometer ineficiencias (Hernández et al., 2014). La población es de 119 trabajadores empleados del área mina de la empresa minera.

Criterios de Inclusión: Todos los colaboradores con más de 5 años de antigüedad, que se encuentran en actividad.

Criterios de exclusión: Todos los trabajadores que se encuentran con licencia, vacaciones, o que tengan contratos menores a 1 año.

Muestra:

La muestra está conformada por toda la población, en la que se va a recoger la información, lo que es necesario que deben ser característicos de la población o universo. La importancia es que la muestra sea representada estadísticamente. (Hernández et al., 2014).

En la presente investigación la muestra estuvo representada por toda la población que es de 115 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

El procedimiento necesita de un grupo de datos descritos en párrafos, escritos llenos, u otros, y un grupo de clases, no es que un procedimiento sea mejor que otro, y con la finalidad de establecer las diferentes opiniones de los colaboradores que participaron con respecto a los indicadores (Hernández et al., 2014). En ese sentido el proceso fue mediante la encuesta a razón de tener la información de amplias muestras en un instante con el fin de procesarlos.

Instrumento:

El instrumento de investigación tiene como finalidad recoger los datos respecto a una variable, sin dejar de ser precisos con respecto a los objetivos, sin ser alterados por la persona que ejecuta la encuesta, examina o analiza (Hernández et al., 2014). Se empleo el cuestionario como instrumento, que está conformado por un número de preguntas con el propósito de recolectar los datos de las partes que participan (Hernández et al., 2014).

Validez:

La validez de contenido es mediante las opiniones de los expertos, a razón de que el cuestionario confirme todas las dimensiones para que personalicen a la población. (Hernández et al., 2014). El contenido determinado por juicio de expertos se cogió de validez.

Tabla 2

Resultados de opinión de expertos

Experto	Nombres y Apellidos	Grado académico	Resultado
1.	Mildred Jénica, Ledesma Cuadros	Doctora	Aplicable
2.	Consuelo del Pilar, Clemente Castillo	Doctora	Aplicable
3.	Fernando, Hurtado Ganoza	Doctor	Aplicable

Nota: Certificado de validez de juicio de expertos (2021)

Confiabilidad:

Según (Hernández et al., 2014), hace mención que el nivel de confianza se logra con la prueba piloto y que arroja efectividad. Se utilizó la medida del Alfa de Cronbach, conformado por diferentes ítems, o mediciones, con lo que se puede medir por variables y dimensiones.

Tabla 3

Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valores	Escala
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1.	Alta confiabilidad

Nota: tomado de Ruiz (2013)

Se realizó un estudio piloto de 30 personas, y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4

Fiabilidad de las Variables

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño estratégico organizacional	0.982	30

Nota: Análisis estadístico spss_v26 (2020)

De acuerdo con los resultados, el índice de confiabilidad fue 0.982, lo cual indica que el instrumento tiene alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para la investigación se recolectó toda la información posible de las personas elegidas que están trabajando en la empresa minera, por medio de un cuestionario, para evaluar el desempeño estratégico organizacional a través de sus siete dimensiones; la encuesta fue con su consentimiento y de carácter confidencial, se tomó las medidas pertinentes a fin de no interrumpir sus horarios y fue por medio virtual en la hora y fecha fijada con anticipación. Los datos serán procesados por medio del paquete estadístico SPSS 26, por medio del cual se expresaron los resultados en tablas de frecuencia y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se divide en dos partes, el método de la estadística descriptiva, donde se expresaron la frecuencia de los variables a través de gráficos y tablas y su respectiva interpretación, así como las frecuencias de las dimensiones, y la estadística inferencial a fin de obtener una conclusión a través de la contrastación de hipótesis bajo los criterio de: si $p > 0.05$ se acepta hipótesis nula y si es mayor se acepta hipótesis alternativa, debido a las cualidades de los datos y el criterio estadístico se aplicó un estadístico de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Los datos se protegieron por motivos de confidencialidad, asimismo se respetó su elección al responder, no fue en ningún momento influenciado por el encuestador, y el desarrollo de la encuesta fue a través de un cuestionario virtual. Por otro lado, se seguirán estrictamente las directas del a Universidad César Vallejo y las Normas establecidas. Protegiendo la identidad de los trabajadores y teniendo en cuenta las consideraciones éticas pertinentes. Asimismo, se desarrolló la investigación a través de un cuestionario comunicándoles el propósito de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

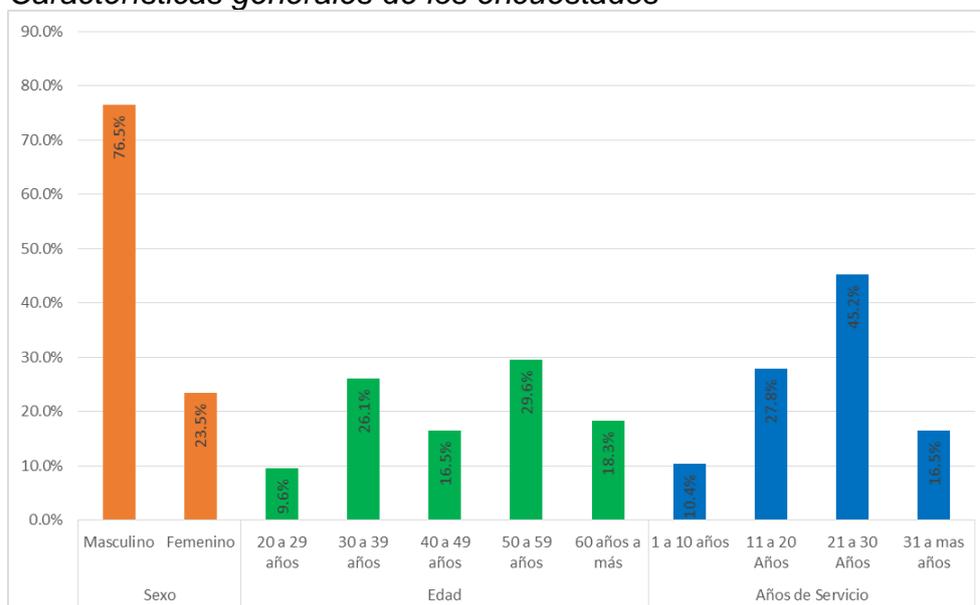
Tabla 5

Características generales de los encuestados

		f	%
Sexo	Masculino	88	76,5%
	Femenino	27	23,5%
Edad	20 a 29 años	11	9,6%
	30 a 39 años	30	26,1%
	40 a 49 años	19	16,5%
	50 a 59 años	34	29,6%
	60 años a más	21	18,3%
Años de Servicio	1 a 10 años	12	10,4%
	11 a 20 Años	32	27,8%
	21 a 30 Años	52	45,2%
	31 a más años	19	16,5%

Figura 1

Características generales de los encuestados



En la tabla 5 y figura 1, se puede observar que la mayoría de los trabajadores empleados del área de mina de una empresa minera ubicada en el departamento de Ica, corresponden al sexo masculino (76,5%); el rango de edad de 50 a 59 años (29,6%) son los más numerosos; y, el 45,2% de los trabajadores tienen de 21 a 30 años de servicio.

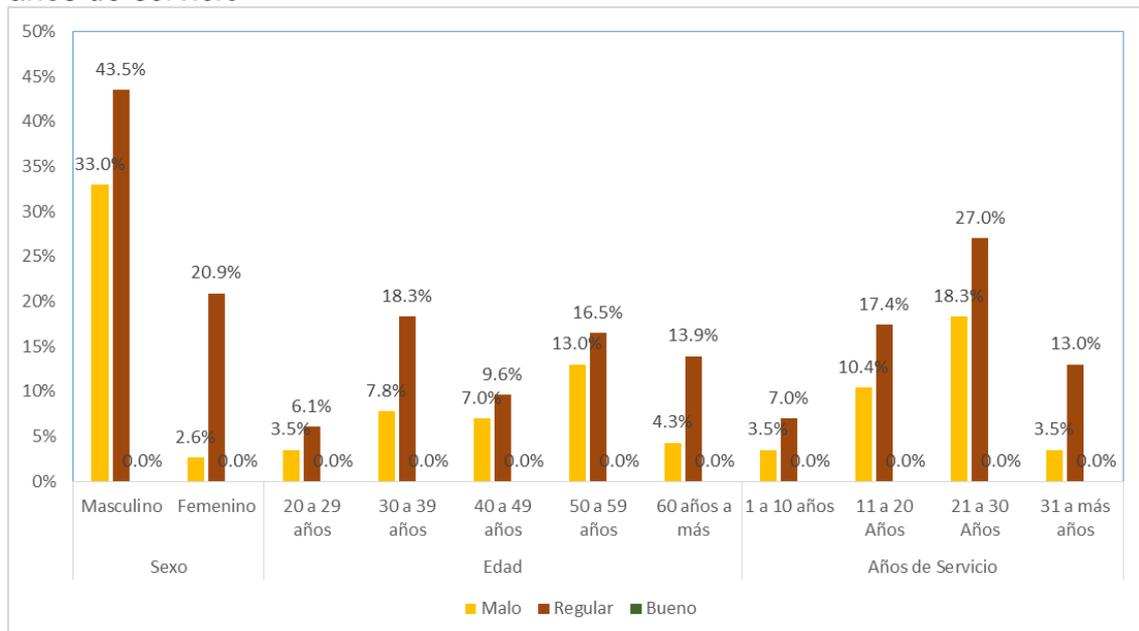
Tabla 6

Nivel de desempeño estratégico organizacional considerando el sexo, edad y años de servicio

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Sexo	Masculino	38	33,0%	50	43,5%	0	0,0%
	Femenino	3	2,6%	24	20,9%	0	0,0%
Edad	20 a 29 años	4	3,5%	7	6,1%	0	0,0%
	30 a 39 años	9	7,8%	21	18,3%	0	0,0%
	40 a 49 años	8	7,0%	11	9,6%	0	0,0%
	50 a 59 años	15	13,0%	19	16,5%	0	0,0%
	60 años a más	5	4,3%	16	13,9%	0	0,0%
	Años de Servicio	1 a 10 años	4	3,5%	8	7,0%	0
	11 a 20 Años	12	10,4%	20	17,4%	0	0,0%
	21 a 30 Años	21	18,3%	31	27,0%	0	0,0%
	31 a más años	4	3,5%	15	13,0%	0	0,0%

Figura 2

Nivel de desempeño estratégico organizacional considerando el sexo, edad y años de servicio



En la tabla 6 y figura 2, se observa que, según el sexo, la edad y los años de servicio, los porcentajes mayores del desempeño estratégico organizacional están en el nivel regular en todos los casos.

Tabla 7

Nivel de competitividad del desempeño estratégico organizacional según sexo, edad y años de servicio

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Edad	20 a 29 años	11	9.6%	0	0.0%	0	0.0%
	30 a 39 años	24	20.9%	6	5.2%	0	0.0%
	40 a 49 años	11	9.6%	8	7.0%	0	0.0%
	50 a 59 años	19	16.5%	15	13.0%	0	0.0%
	60 años a más	11	9.6%	10	8.7%	0	0.0%
Sexo	Masculino	54	47.0%	34	29.6%	0	0.0%
	Femenino	22	19.1%	5	4.3%	0	0.0%
Años de Servicio	1 a 10 años	12	10.4%	0	0.0%	0	0.0%
	11 a 20 Años	26	22.6%	6	5.2%	0	0.0%
	21 a 30 Años	29	25.2%	23	20.0%	0	0.0%
	31 a más años	9	7.8%	10	8.7%	0	0.0%

En la tabla 7, se observa respecto al nivel de competitividad, que el 20,9% del total de encuestados lo percibe como malo; los cuales pertenecen al grupo etario de 30 a 39 años. En cuando al sexo, el 47% del total percibe a la competitividad como malo y corresponden al grupo masculino. Sobre los años de servicio se destaca el 25,2% del total quienes perciben a la competitividad como malo y corresponden al grupo de empleados que se encuentran con 21 a 30 años de servicio.

Tabla 8

Nivel de responsabilidad social del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Edad	20 a 29 años	11	9.6%	0	0.0%	0	0.0%
	30 a 39 años	29	25.2%	1	0.9%	0	0.0%
	40 a 49 años	19	16.5%	0	0.0%	0	0.0%
	50 a 59 años	33	28.7%	1	0.9%	0	0.0%
	60 años a más	20	17.4%	1	0.9%	0	0.0%
Sexo	Masculino	86	74.8%	2	1.7%	0	0.0%
	Femenino	26	22.6%	1	0.9%	0	0.0%
Años de Servicio	1 a 10 años	11	9.6%	1	0.9%	0	0.0%
	11 a 20 Años	32	27.8%	0	0.0%	0	0.0%
	21 a 30 Años	51	44.3%	1	0.9%	0	0.0%
	31 a más años	18	15.7%	1	0.9%	0	0.0%

En la tabla 8, podemos observar respecto al nivel de responsabilidad social, que el 28,7% del total de encuestados lo percibe como malo; los cuales pertenecen al grupo etario de 50 a 59 años; de la misma manera el grupo etario de 30 a 39 años con un 25,2% lo percibe como malo. En cuando al sexo, el 74,8% del total percibe como malo a la responsabilidad social y corresponden al grupo masculino. Sobre los años de servicio se destaca el 44,3% del total quienes perciben como malo y corresponden al grupo de empleados que se encuentran con 21 a 30 años de servicio.

Tabla 9

Nivel de apoyo del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Edad	20 a 29 años	11	9.6%	0	0.0%	0	0.0%
	30 a 39 años	30	26.1%	0	0.0%	0	0.0%
	40 a 49 años	12	10.4%	7	6.1%	0	0.0%
	50 a 59 años	25	21.7%	9	7.8%	0	0.0%
	60 años a más	15	13.0%	6	5.2%	0	0.0%
Sexo	Masculino	67	58.3%	21	18.3%	0	0.0%
	Femenino	26	22.6%	1	0.9%	0	0.0%
Años de Servicio	1 a 10 años	12	10.4%	0	0.0%	0	0.0%
	11 a 20 Años	32	27.8%	0	0.0%	0	0.0%
	21 a 30 Años	36	31.3%	16	13.9%	0	0.0%
	31 a más años	13	11.3%	6	5.2%	0	0.0%

En la tabla 9, podemos observar respecto al nivel de apoyo, que el 26,1% del total de encuestados lo percibe como malo; los cuales pertenecen al grupo etario de 30 a 39 años; de la misma manera, el grupo etario de 50 a 59 años con un 21,7% lo percibe como malo. En cuando al sexo, el 58,3% del total percibe como malo el nivel de apoyo y corresponden al grupo masculino. Sobre los años de servicio se destaca el 31,3% del total quienes perciben como malo a este

nivel, y corresponden al grupo de empleados que se encuentran con 21 a 30 años de servicio.

Tabla 10

Nivel de innovación del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Edad	20 a 29 años	11	9.6%	0	0.0%	0	0.0%
	30 a 39 años	30	26.1%	0	0.0%	0	0.0%
	40 a 49 años	18	15.7%	1	0.9%	0	0.0%
	50 a 59 años	34	29.6%	0	0.0%	0	0.0%
	60 años a más	21	18.3%	0	0.0%	0	0.0%
Sexo	Masculino	87	75.7%	1	0.9%	0	0.0%
	Femenino	27	23.5%	0	0.0%	0	0.0%
Años de Servicio	1 a 10 años	12	10.4%	0	0.0%	0	0.0%
	11 a 20 Años	32	27.8%	0	0.0%	0	0.0%
	21 a 30 Años	51	44.3%	1	0.9%	0	0.0%
	31 a más años	19	16.5%	0	0.0%	0	0.0%

En la tabla 10, podemos observar respecto al nivel de innovación, que el 29,6% del total de encuestados lo percibe como malo; los cuales pertenecen al grupo etario de 50 a 59 años, seguido por el grupo etario de 30 a 39 años con un 26,1% que lo percibe como malo. En cuando al sexo, el 75,7% del total percibe como malo el nivel de innovación y corresponden al grupo masculino. Sobre los años de servicio se destaca el 44,3% del total quienes lo perciben como malo y corresponden al grupo de empleados que se encuentran con 21 a 30 años de servicio.

Tabla 11

Nivel de énfasis en las recompensas del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Edad	20 a 29 años	4	3.5%	7	6.1%	0	0.0%
	30 a 39 años	16	13.9%	14	12.2%	0	0.0%
	40 a 49 años	10	8.7%	9	7.8%	0	0.0%
	50 a 59 años	16	13.9%	18	15.7%	0	0.0%
	60 años a más	11	9.6%	10	8.7%	0	0.0%
Sexo	Masculino	51	44.3%	37	32.2%	0	0.0%
	Femenino	6	5.2%	21	18.3%	0	0.0%
Años de Servicio	1 a 10 años	4	3.5%	8	7.0%	0	0.0%
	11 a 20 Años	19	16.5%	13	11.3%	0	0.0%
	21 a 30 Años	25	21.7%	27	23.5%	0	0.0%
	31 a más años	9	7.8%	10	8.7%	0	0.0%

En la tabla 11, podemos observar respecto al nivel de énfasis en las recompensas, que el 15,7% del total de encuestados lo percibe como regular; los cuales pertenecen al grupo etario de 50 a 59 años. En cuando al sexo, el 44,3% del total percibe como malo el nivel de énfasis en las recompensas y corresponden al grupo masculino. Sobre los años de servicio se destaca el 23,5% del total quienes perciben como regular a este nivel, y corresponden al grupo de empleados que se encuentran con 21 a 30 años de servicio.

Tabla 12

Nivel de orientación a los resultados del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Edad	20 a 29 años	7	6.1%	4	3.5%	0	0.0%
	30 a 39 años	20	17.4%	10	8.7%	0	0.0%
	40 a 49 años	7	6.1%	12	10.4%	0	0.0%
	50 a 59 años	16	13.9%	18	15.7%	0	0.0%
	60 años a más	9	7.8%	12	10.4%	0	0.0%
Sexo	Masculino	44	38.3%	44	38.3%	0	0.0%
	Femenino	15	13.0%	12	10.4%	0	0.0%
Años de Servicio	1 a 10 años	8	7.0%	4	3.5%	0	0.0%
	11 a 20 Años	21	18.3%	11	9.6%	0	0.0%
	21 a 30 Años	22	19.1%	30	26.1%	0	0.0%
	31 a más años	8	7.0%	11	9.6%	0	0.0%

En la tabla 12, podemos observar respecto al nivel de orientación a los resultados, que el 17,4% del total de encuestados lo percibe como malo; los cuales pertenecen al grupo etario de 30 a 39 años. En cuando al sexo, el 38,3% del total percibe como malo el nivel de orientación a los resultaos, además otro porcentaje similar indica que este nivel es regular y ambas cantidades corresponden al grupo masculino. Sobre los años de servicio se destaca el 26,1% del total quienes perciben como regular a este nivel, y corresponden al grupo de empleados que se encuentran con 21 a 30 años de servicio.

Tabla 13

Nivel de estabilidad del desempeño estratégico organizacional según: sexo, edad y años de servicio

		Malo		Regular		Bueno	
		f	%	f	%	f	%
Edad	20 a 29 años	0	0.0%	7	6.1%	4	3.5%
	30 a 39 años	0	0.0%	11	9.6%	19	16.5%
	40 a 49 años	1	0.9%	10	8.7%	8	7.0%
	50 a 59 años	0	0.0%	16	13.9%	18	15.7%
	60 años a más	1	0.9%	9	7.8%	11	9.6%
Sexo	Masculino	1	0.9%	47	40.9%	40	34.8%
	Femenino	1	0.9%	6	5.2%	20	17.4%
Años de Servicio	1 a 10 años	0	0.0%	7	6.1%	5	4.3%
	11 a 20 Años	0	0.0%	14	12.2%	18	15.7%
	21 a 30 Años	1	0.9%	24	20.9%	27	23.5%
	31 a más años	1	0.9%	8	7.0%	10	8.7%

En la tabla 13, podemos observar respecto al nivel de estabilidad, que el 16,5% del total de encuestados lo percibe como bueno; los cuales pertenecen al grupo etario de 30 a 39 años, seguido del grupo de 50 a 59 años con un 15,7%. En cuando al sexo, el 40,9% del total percibe como regular el nivel de estabilidad, y corresponden al grupo masculino. Sobre los años de servicio se destaca el 23,5% del total quienes perciben como bueno a este nivel, y corresponden al grupo de empleados que se encuentran con 21 a 30 años de servicio.

Prueba de normalidad

En la tabla 14, se muestran los resultados de la prueba de normalidad; donde se indican que en la variable estudiada se obtienen coeficientes que son estadísticamente significativos ($p < 0,05$) por lo cual se concluye que no presentan adecuadas aproximaciones a la curva normal. En consecuencia, se utilizó estadísticas no paramétricas para el análisis comparativo de los datos.

Tabla 14*Análisis de la bondad de ajuste de la curva normal (Kolmogorov-Smirnov)*

Variable	N	Parámetros normales ^{a, b}		Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar		
Competitividad	115	8.96	1.095	0.194	,000 ^c
Responsabilidad social	115	8.07	0.971	0.228	,000 ^c
Apoyo	115	8.21	1.423	0.228	,000 ^c
Innovación	115	7.94	0.994	0.205	,000 ^c
Énfasis en las recompensas	115	9.40	1.168	0.201	,000 ^c
Orientación en los resultados	115	9.42	1.445	0.144	,000 ^c
Estabilidad	115	14.57	1.979	0.288	,000 ^c
Desempeño Estratégico Organizacional	115	66.56	6.500	0.109	,002 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Análisis inferencial

Hipótesis general

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Toma de decisiones:

$p \geq \alpha 0,05$ Acepta H₀

$p < \alpha 0,05$ Rechaza H₀

Tabla 15

Análisis comparativo del desempeño estratégico organizacional en la muestra del estudio, según el sexo

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Desempeño Estratégico Organizacional	Masculino	88	55,23	944,50	-1,611	,107
	Femenino	27	67,02			

Tabla 16

Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del desempeño estratégico organizacional en la muestra del estudio, según la edad y años de servicio

	Edad	20 -	30 -	40 -	50 -	60 a	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.	
		años	años	años	años	más				
	N	11	30	19	34	21				
		Rango promedio								
Desempeño Estratégico Organizacional		47,14	53,58	61,37	59,29	64,86	2,841	4	,585	
	Años de Servicios	1 - 10	11 - 20	21 - 30	31 a		Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.	
		años	años	años	más					
	N	12	32	52	19					
		Rango promedio								
		48,79	50,55	61,36	67,18		4,505	3	,212	

El análisis comparativo que se muestra en la tabla 15 (U de Mann-Whitney) y tabla 16 (varianza por rangos de Kruskal-Wallis), sobre el nivel del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021; se observa que no existen diferencias estadísticas significativas ($p \geq 0,05$). Por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel de competitividad en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de competitividad en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Toma de decisiones:

$p \geq \alpha 0,05$ Acepta H₀

$p < \alpha 0,05$ Rechaza H₀

Tabla 17

Análisis comparativo del nivel de competitividad en la muestra del estudio, según el sexo.

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Nivel de competitividad	Masculino	88	58,33	1159,00	-0,199	,842
	Femenino	27	56,93			

Tabla 18

Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de competitividad en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio

Nivel de competitividad	Edad	20 - 29 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 a más	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	11	30	19	34			
Nivel de competitividad	Rango promedio						11,627	4	,020
		40,50	47,05	58,45	65,91	69,60			
Nivel de competitividad	Años de Servicios	1 - 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	31 a más		Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	12	32	52	19			
	Rango promedio						15,407	3	,001
		41,88	44,14	64,92	72,58				

El análisis comparativo que se muestra en la tabla 17, el nivel de competitividad en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica, por sexo, se observa que no existen diferencias estadísticas significativas ($p \geq 0,05$). Sin embargo, en la tabla 18, podemos observar el análisis de varianza

por rangos de Kruskal-Wallis del nivel de competitividad por edad y años de servicio, donde se muestra lo siguiente:

- Existen diferencias estadísticas significativas (chi cuadrado=11,627; gl=4; $p < 0,05$) en cuanto a la edad, donde el grupo de 60 años a más presenta un mayor rango promedio (69,60).
- Existen diferencias estadísticas significativas (chi cuadrado=15,407; gl=3; $p < 0,05$) en cuanto a los años de servicio, donde el grupo de 31 años de servicio a más presenta un mayor rango promedio (72,58).

Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel de responsabilidad social en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de responsabilidad social en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Toma de decisiones:

$p \geq \alpha$ 0,05 Acepta H₀

$p < \alpha$ 0,05 Rechaza H₀

Tabla 19

Análisis comparativo del nivel de responsabilidad social en la muestra del estudio, según el sexo.

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Nivel de responsabilidad social	Masculino	88	55,24	945,500	-1,703	,089
	Femenino	27	66,98			

Tabla 20

Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de responsabilidad social en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio.

	Edad	20 - años	30 - años	40 - años	50 - años	60 a más	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
	N	11	30	19	34	21			
Nivel de responsabilidad social	Rango promedio						4,952	4	,292
		48,50	56,00	67,55	52,94	65,38			
	Años de Servicios	1 - años	11 - años	21 - años	31 a más		Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
	N	12	32	52	19				
	Rango promedio						2,513	3	,473
		53,92	52,97	58,88	66,63				

El análisis comparativo que se muestra en la tabla 19, el nivel de responsabilidad social en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica, por sexo, se observa que no existen diferencias estadísticas significativas ($p \geq 0,05$). También, en la tabla 20 podemos observar el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis del nivel de responsabilidad social por edad y años de servicio, en cada uno de los casos, no existe diferencias, puesto que el $p \geq 0,05$; por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H_1 : Existen diferencias significativas en el nivel de apoyo en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de apoyo en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Toma de decisiones:

$p \geq \alpha 0,05$ Acepta H_0

$p < \alpha 0,05$ Rechaza H_0

Tabla 21*Análisis comparativo del nivel de apoyo en la muestra del estudio, según el sexo.*

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Nivel de apoyo	Masculino	88	58,43	1150,000	-0,260	,795
	Femenino	27	56,59			

Tabla 22*Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de apoyo en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio.*

Nivel de apoyo	Edad	20 - 29 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 a más	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	11	30	19	34			
Nivel de apoyo	Rango promedio						8,843	4	,065
		50,73	46,17	70,50	58,81	66,10			
Nivel de apoyo	Años de Servicios	1 - 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	31 a más		Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	12	32	52	19			
Nivel de apoyo	Rango promedio						7,545	3	,056
		51,54	46,70	62,57	68,61				

Según el análisis comparativo que se muestra en la tabla 21, el nivel de apoyo a los empleados de una empresa minera del departamento de Ica, por sexo, se observa que no existen diferencias estadísticas significativas ($p \geq 0,05$). También, en la tabla 22 podemos observar el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis del nivel de apoyo por edad y años de servicio, en cada uno de los casos, no existe diferencias, puesto que el $p \geq 0,05$. Por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel de innovación en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de innovación en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Toma de decisiones:

$p \geq \alpha$ 0,05 Acepta H₀

$p < \alpha$ 0,05 Rechaza H₀

Tabla 23

Análisis comparativo del nivel de innovación en la muestra del estudio, según el sexo.

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Nivel de innovación	Masculino	88	57,91	1180,500	-0,052	,959
	Femenino	27	58,28			

Tabla 24

Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de innovación en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio.

Nivel de innovación	Edad	20 - 29 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 a más	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	11	30	19	34			
Nivel de innovación	Rango promedio						9,476	4	,050
		45,59	51,10	76,47	58,10	57,48			
Nivel de innovación	Años de Servicios	1 - 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	31 a más		Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	12	32	52	19			
	Rango promedio						6,302	3	,098
	42,29	52,02	64,49	60,24					

Según el análisis comparativo que se muestra en la tabla 23, el nivel de innovación en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica, por sexo, se observa que no existen diferencias estadísticas significativas ($p \geq 0,05$). Así mismo, en la tabla 24 podemos observar el análisis de varianza por

rangos de Kruskal-Wallis del nivel de innovación por edad y años de servicio, en cada uno de los casos, no existe diferencias significativas, puesto que el $p \geq 0,05$. Por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel de énfasis en las recompensas en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de énfasis en las recompensas en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Toma de decisiones:

$p \geq \alpha 0,05$ Acepta H₀

$p < \alpha 0,05$ Rechaza H₀

Tabla 25

Análisis comparativo del nivel de énfasis en las recompensas en la muestra del estudio, según el sexo.

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Nivel de énfasis en las recompensas	Masculi	88	52,66	718,500	-3,231	,001
	no					
	Femeni	27	75,39			
	no					

Tabla 26

Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de énfasis en las recompensas en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio.

	Edad	20 - 29 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 a más	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.	
	N	11	30	19	34	21				
Nivel de énfasis en las recompensas	Rango promedio						63,00	0,766	4	,943
	Años de Servicios	1 - 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	31 a más					
	N	12	32	52	19					
	Rango promedio						64,21	0,752	3	,861

El análisis comparativo que se muestra en la tabla 25, el nivel de énfasis en las recompensas en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica, por sexo, se observa que existen diferencias estadísticas significativas ($U = 718,500$; $Z = -3,231$; $p < 0,05$), a favor del sexo femenino con un rango promedio de 75,39. Sin embargo, en la tabla 26 podemos observar el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis del nivel de énfasis en las recompensas por edad y años de servicio, y en cada uno de los casos, no existe diferencias, puesto que el $p \geq 0,05$. Por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 6

H_1 : Existen diferencias significativas en el nivel de orientación en los resultados en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de orientación en los resultados en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Toma de decisiones:

$p \geq \alpha 0,05$ Acepta H_0

$p < \alpha 0,05$ Rechaza H_0

Tabla 27

Análisis comparativo del nivel de orientación en los resultados en la muestra del estudio, según el sexo.

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Nivel de orientación en los resultados	Masculino	88	57,90	1179,500	-0,057	,954
	Femenino	27	58,31			

Tabla 28

Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de orientación en los resultados en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio.

Nivel de orientación en los resultados	Edad	20 - 29 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 a más	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	11	30	19	34			
Nivel de orientación en los resultados	Rango promedio						2,854	4	,583
		46,14	53,75	62,68	60,71	61,67			
Nivel de orientación en los resultados	Años de Servicios	1 - 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	31 a más		Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	12	32	52	19			
	Rango promedio						3,554	3	,314
	46,17	53,00	61,94	63,11					

El análisis comparativo que se muestra en la tabla 27, el nivel de orientación en los resultados en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica, por sexo, se observa que no existen diferencias estadísticas significativas ($p \geq 0,05$). También, en la tabla 28 podemos observar el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis del nivel orientación en los resultados por edad y años de servicio, y en cada uno de los casos, no existe diferencias, puesto que el $p \geq 0,05$. Por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 7

H₁: Existen diferencias significativas en el nivel de estabilidad en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

H₀: No existen diferencias significativas en el nivel de estabilidad en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

Toma de decisiones:

$p \geq \alpha$ 0,05 Acepta H₀

$p < \alpha$ 0,05 Rechaza H₀

Tabla 29

Análisis comparativo del nivel de estabilidad en la muestra del estudio, según el sexo.

Variable	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	Sig. asintót.
Nivel de estabilidad	Masculino	88	52,97	745,000	-3,142	,002
	Femenino	27	74,41			

Tabla 30

Análisis de varianza por rangos de Kruskal - Wallis del nivel de estabilidad en la muestra del estudio, según la edad y los años de servicio.

Nivel de estabilidad	Edad	20 - 29 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	60 a más	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.
		N	11	30	19	34			
Nivel de estabilidad	Rango promedio						4,340	4	,362
	51,77	66,38	48,71	57,94	57,79				
Nivel de estabilidad	Años de Servicios	1 - 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	31 a más	Chi cuadrado	gl	Sig. asintót.	
		N	12	32	52				19
Nivel de estabilidad	Rango promedio					0,936	3	,817	
	54,50	62,17	56,08	58,45					

El análisis comparativo que se muestra en la tabla 29, el nivel de estabilidad en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica, por sexo, se observa que existen diferencias estadísticas significativas (U=

745,000; $Z = -3,142$; $p < 0,05$), a favor del sexo femenino con un rango promedio de 74,41. Sin embargo, en la tabla 30 podemos observar el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis del nivel estabilidad según la edad y los años de servicio, en cada uno de los casos no existen diferencias estadísticas significativas, puesto que el $p \geq 0,05$. Por lo tanto, se decide aceptar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado los análisis estadísticos correspondientes a nivel descriptivo e inferencial, se determinó que los empleados de una minera en el departamento de Ica perciben como regular el nivel de desempeño estratégico organizacional, en todos los grupos analizados (sexo, edad y años de servicio). Además, el análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney (sexo, dos grupos) y el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis (edad, cinco grupos y años de servicio, cuatro grupos) se determinó que no existen diferencias significativas puesto que el valor de significancia fue mayor al alfa preestablecido ($p \geq 0,05$).

Cabe mencionar que según Almanza (2017), el uso de los recursos de la empresa se relaciona con la visión y calidad, en la cual también están comprendidos los recursos humanos, para lo cual la organización debe organizar estratégicamente las normas o lineamientos de trabajo, en ese sentido el autor menciona que hay niveles que pueden medir los avances de la empresa los cuales son el nivel de competitividad, de responsabilidad, nivel de apoyo, innovación, énfasis en las recompensas, nivel de orientación y el nivel de estabilidad. Los resultados arrojados por la investigación han determinado que no hay diferencias estadísticas por la edad y años de servicios, debido a que $p=0.585$ en edad y $p= 0.212$ en años de servicio, mayores a 0.05; esto es porque en la empresa minera se necesita implementar elevar los niveles mencionados.

Al respecto, el estudio de Castro, et al. (2020) llegó a la conclusión de que hay una alta presencia de desconocimiento en la capacidad intelectual, donde se debe poner énfasis en los cargos en los gerentes y supervisores, ya que de ellos depende buscar las alternativas para vincularse al desarrollo organizacional, sin dejar de lado la integración entre las personas, con la

finalidad de solucionar con los dilemas y así se pueda obtener ventaja competitiva que junte las cualidades para asegurar la sustentabilidad en el tiempo. Así mismo, Farfán, et al. (2020) concluyeron que la empresa dirigida bajo un enfoque organizacional burocrático administrativo no será competitiva; por lo tanto, será necesario un adecuado análisis y diseños de puestos, selección y capacitación de los trabajadores, para lo cual es necesario tener en cuenta el asunto de las competencias el cual es fundamental para desarrollar y llegar a un buen desempeño de los colaboradores en las organizaciones. Así mismo, Cortés & Izar (2016) concluyeron que existen diferencias en las prácticas de gestión según sea las estrategias organizacionales adoptadas, a su vez estas influyen en el desempeño organizacional. Por lo tanto, implementar acciones de gestión de recursos humanos es muy relevante porque permite mantener un capital humano con buen desempeño y alcanzar ventajas competitivas.

Según la hipótesis específica 1 sobre el nivel de competitividad, según Almanza (2017) se refieren a las diferencias en precio, calidad y oportunidad, en caso de personas es por rendimiento; en este sentido los hallazgos han demostrado que en la empresa minera existen diferencias entre la edad, demostrando que los mayores de 60 años a más son los más competentes y en años de servicio, los que tienen más de 31 años a más de servicio, por lo tanto, hay diferencias significativas. De los resultados de la hipótesis específica 1; se encontró que los empleados de una empresa minera del departamento de Ica perciben como malo el nivel de competitividad del desempeño estratégico organizacional. Por otro lado, en cuanto al análisis inferencial se determinó que no existen diferencias estadísticas significativas en el grupo de sexo; pero sí se encontraron diferencias en el grupo edad a favor el rango etario 60 años a más (rango promedio 69,60) y años de servicio a favor de los que llevan trabajando de 31 años a más (rango promedio 72,58). Al respecto, Zayas (2020) concluyó que el desarrollo organizacional debe basarse en la gestión del talento humano para que las empresas se mantengan en un mercado totalmente competitivo, es por ello por lo que recomiendan capacitación continua a los colaboradores de las empresas u organizaciones y así poder añadir a colaboradores con el perfil adecuado que cumplan con el perfil de las vacantes.

Según la hipótesis específica 2 sobre el nivel de responsabilidad social, se especifica que esta referido a la relación de la empresa con la sociedad,

otorgando beneficios a la comunidad, en ese sentido, según los resultados se observó que según el sexo no hay diferencias significativas, porque arrojó un $p = 0.292$ en edad y $p = 0.473$ en años de servicio, mayores a 0.05. Sobre el nivel de apoyo, esta referido a los valores practicados dentro de la empresa, los resultados fueron en sexo, $p=0.795$, en edad $p=0.065$ y en años de servicio $p=0.056$, por lo tanto, no existe diferencias.

Sobre la hipótesis específica 3, el nivel de apoyo que según Almanza (2017) se refiere a los valores que se practican en las interrelaciones entre los trabajadores, e indica el nivel de cumplimiento y organización de las tareas realizadas por los equipos, se observó que las estadísticas arrojaron que según sexo, arrojó un $p= 0.795$, según edad $p= 0.65$ y según años de servicio, $p=0.56$, mayores a 0.05; por lo tanto no hay diferencias significativas.

Asimismo, la hipótesis específica 4, sobre el nivel de innovación que según Almanza (2017) se refiere a la realización de ideas nuevas, velocidad de adaptación y saber aprovechar las oportunidades, arrojó respecto al sexo, arrojó un $p=0.959$, en edad $p=0.05$ y en años de servicio $p=0.098$; por lo tanto, no hay diferencias significativas

En cuanto a los resultados de las hipótesis específicas 2, 3 y 4 se encontró que los empleados de una empresa minera del departamento de Ica perciben como malo el nivel de responsabilidad social, apoyo e innovación (dimensiones del desempeño estratégico organizacional); además se determinó que no existen diferencias estadísticas significativas en ninguno de los grupos analizados (sexo, edad y años de servicio).

Sobre la hipótesis 5, el nivel de énfasis en las recompensas: Almanza (2017) aseveró que este nivel se orienta a que las acciones de recompensa están justificadas por el desempeño de los trabajadores, sin importar la antigüedad; se observó que según el sexo $p=0.001$, donde quedo demostrado que, si hay diferencias significativas, el sexo femenino es el más favorecido. Según la edad $p=0.943$ y años de servicio $p=0.861$, mayores a 0.05 por lo tanto no hay diferencias significativas. En cuanto a los resultados de las hipótesis específicas 5, se encontró que los empleados de una empresa minera del departamento de Ica perciben como regular el nivel de énfasis en las recompensas del desempeño estratégico organizacional; además se determinó que no existen diferencias

estadísticas significativas en los grupos de edad y años de servicio; pero sí se encontró diferencias a favor del grupo sexo femenino.

Sobre la hipótesis 6, el nivel de orientación en los resultados: (Almanza, 2017) aseveró que este nivel consiste en que los gerentes se plantean como propósito solo obtener resultados y no se preocupan por los procesos, según sexo arrojó un $p=0.954$, según edad $p=0.583$ y según años de servicio $p=0.314$, mayores a 0.05, por lo tanto no hay diferencias significativas; Con respecto a la hipótesis específica 6, el nivel de orientación a los resultados del desempeño estratégico organizacional, no existen diferencias estadísticas significativas según los grupos analizados. Sin embargo, se encontró que el grupo etario de mayor porcentaje (30 – 39 años), percibe este nivel como malo, el grupo según el sexo masculino, lo percibe como malo y regular en la misma cantidad porcentual y el grupo según años de servicio (de 21 a 30 años) lo percibe como regular en mayor porcentaje. Al respecto, la investigación de Rubio Silva, (2021) sobre habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático; sus resultados indicaron que se encontraban en un nivel adecuado, concluyendo que cuando las habilidades estén optimas existirá un buen desarrollo organizacional, mientras mejor desarrolladas tengan las habilidades gerenciales mejor será el desempeño organizacional.

Sobre la hipótesis 7, el nivel de estabilidad: (Almanza, 2017) señaló que la estabilidad se logra por medio de la aplicación de reglamentos y normas internas, que permiten mantener el control de las actividades, al respecto según el sexo $p=0.002$, lo que determina que si hay diferencias significativas siendo las mujeres un 74.41%; en la edad arrojó un $p=0.362$ y años de servicio $p=0.817$, mayores a 0.05, por lo tanto, se determina que no hay diferencias significativas.

Con respecto al nivel de estabilidad del desempeño estratégico organizacional, no existen diferencias estadísticas significativas según los grupos edad y años de servicio; sin embargo, se encontró diferencia a favor del sexo femenino. También se debe indicar que respecto al nivel de estabilidad es la única dimensión que los empleados perciben en su mayoría del grupo edad y años de servicio como bueno y el grupo sexo masculino lo percibe como regular en mayor porcentaje. Al respecto, Checa Llontop & Cabrera Cabrera (2020) en su investigación realizada dentro del marco estratégico organizacional referente a las estrategias pertinentes, los resultados demostraron falta de oportunidad de

crecimiento, ausencia de capacitaciones y no se conocen los planes de estrategias. Por lo que concluyeron que, al incorporar nuevos talentos, se debe apoyarlos con incentivos o compensaciones, retenerlos, retroalimentarlos a fin de mejorar el rendimiento y desempeño de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1. Según los resultados estadísticos, el nivel de desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según los grupos de sexo, edad y años de servicio es regular; y del análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney y el análisis de varianza por rangos de Kruskall-Wallis, se determina que no existen diferencias significativas ($p \geq 0,05$).
2. Según los resultados estadísticos, el nivel competitividad del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según los grupos de sexo, edad y años de servicio, es malo. Del análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney, no existen diferencias según el grupo sexo; pero sí hay diferencias significativas con respecto a los grupos de edad y años de servicio, según el análisis de varianza por rangos de Kruskall-Wallis.
3. Según los resultados estadísticos, el nivel de responsabilidad social del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según los grupos de sexo, edad y años de servicio es malo; y del análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney y el análisis de varianza por rangos de Kruskall-Wallis, se determina que no existen diferencias significativas ($p \geq 0,05$).
4. Según los resultados estadísticos, el nivel de apoyo del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según los grupos de sexo, edad y años de servicio es malo; y del análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney y el análisis de varianza por rangos de Kruskall-Wallis, se determina que no existen diferencias significativas ($p \geq 0,05$).
5. Según los resultados estadísticos, el nivel de innovación del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio es malo; y del análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney y el análisis de varianza por rangos de Kruskall-Wallis, se determina que no existen diferencias significativas ($p \geq 0,05$).

6. Según los resultados estadísticos, el nivel de énfasis en las recompensas del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según el grupo sexo es malo, según la edad y años de servicio, es regular; y del análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney, existen diferencias significativas a favor del sexo femenino. Pero, no existen diferencias con respecto a la edad y los años de servicio, según el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis.

7. Según los resultados estadísticos, el nivel de orientación a los resultados del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según el grupo edad, es malo; según sexo y años de servicio, es regular. Del análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney y el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis, se determina que no existen diferencias significativas ($p \geq 0,05$).

8. Según los resultados estadísticos, el nivel de estabilidad del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según el grupo sexo es regular, según la edad y años de servicio, es bueno. Del análisis comparativo realizado con la U de Mann-Whitney, existen diferencias significativas a favor del sexo femenino. Pero, no existen diferencias con respecto a la edad y los años de servicio, según el análisis de varianza por rangos de Kruskal-Wallis.

VII. RECOMENDACIONES

1. Respecto al nivel de desempeño estratégico organizacional que se ha manifestado como regular, se recomienda a los directivos de la empresa, que se apliquen estrategias que eleven la competitividad, responsabilidad social, nivel de apoyo, innovación orientación en los resultados, motivación por las recompensas y estabilidad; como la capacitación y/o actualización y reforzamiento de los colaboradores, a fin de que eleven su nivel de conocimientos y conozcan los alcances de sus funciones ante las expectativas de la empresa.

2. Respecto al nivel de nivel competitividad del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según los grupos de sexo, edad y años de servicio, es malo. Por lo tanto, se recomienda a los gerentes de la empresa que se evalúen al personal a fin de que haya una reorganización en la empresa y ubicar a los colaboradores donde efectivamente se desarrollen según sus conocimientos, capacidades y competencia, tomando en cuenta los logros que pretende alcanzar la empresa.

3. Respecto al nivel de responsabilidad social del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según los grupos de sexo, edad y años de servicio, es malo; por lo tanto, se recomienda a los gerentes de la empresa, se adopte principios claves o una filosofía incorporada a la visión de la empresa, que ayuden a garantizar la viabilidad y éxito de la organización, de esta manera se garantizan operaciones éticas y beneficiosas para la sociedad.

4. Respecto al nivel de apoyo del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según los grupos de sexo, edad y años de servicio, es malo; por lo tanto, se recomienda a los directivos de la empresa se centren en conformar grupos de trabajo, promueva el trabajo colaborativo, dar información abierta para que desempeñen apropiadamente sus labores, así como guiar a los colaboradores hacia la superación personal.

5. Respecto al nivel de innovación del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio es malo; por lo tanto, se recomienda a los directivos de

la empresa promover la innovación entre el personal, brindando oportunidades, respaldando la inventiva sea en producción o en mejoras organizacionales, que podrían innovar el personal.

6. Respecto al nivel de énfasis en las recompensas del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según el grupo sexo es malo, según la edad y años de servicio, es regular; por lo tanto, se recomienda a los gerentes de la empresa aplicar normas más equitativas entre los empleados, ofreciendo oportunidades para el desarrollo profesional, y aplicando políticas de recompensas, premios u otros similares en respuesta a los esfuerzos de superación y buen desempeño del personal.

7. Respecto al nivel de orientación a los resultados del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según el grupo edad, es malo; según sexo y años de servicio, es regular; por lo tanto, se recomienda a los gerentes de la empresa elevar las expectativas para lograr un desempeño positivo, estimular al personal para que logre un óptimo rendimiento siempre enfocado en la visión, misión y objetivos de la empresa.

8. Respecto al nivel de estabilidad del desempeño estratégico organizacional en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según el grupo sexo es regular, según la edad y años de servicio, es bueno. Por lo tanto, se recomienda seguir enfatizando en las políticas laborales que brindan estabilidad al personal en sus cargos, garantizando el puesto de trabajo en cualquier circunstancia.

REFERENCIAS

- Almanza, J. J. (2017). *cultura organizacional de los trabajadores en dos establecimientos de salud de la dirección de redes integradas de salud Lima Norte 2017*. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20799/Almanza_HJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almanza, J. (2018). *cultura organizacional de los trabajadores en dos establecimientos de salud de la dirección de redes integradas de salud Lima Norte 2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, Escuela de Posgrado César Vallejo, Lima-Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20799/Almanza_HJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aquino, K. M., & Rojas, D. M. (2020). *aprobación de tesis para optar título profesional en licenciado en administración turística, hotelería y gastronomía*.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1457/CULTURA%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arbor, A. (2015). desafíos a la teoría de las etapas de piaget. *Terapia cognitiva*.
<https://www.terapia-cognitiva.mx/wp-content/uploads/2015/11/>
- Burgos, C. (2018). la responsabilidad social o sostenibilidad: un enfoque desde el entorno y la comunicación. *Retos*, 13.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/retos/v8n16/1390-6291-Retos-8-16-00047.pdf>
- Business School . (14 de Junio de 2021). *orientación a resultados: ¿cómo te ayudará en tu proyecto?* <https://www.aicad.es/orientacion-a-resultados-empresa/>
- Camacho, J. I. (2015). las normas de responsabilidad social. su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Latinoamericana de derecho social* (20), 3-29.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003

- Castillo, E. A. (2020). *responsabilidad social empresarial y el nivel de competitividad de las empresas agroexportadoras de palta fresca en lambayeque*. Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42489/Castillo_MEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, R., Duran, S., Mora Garcia, Y., Castro Zapata, R., Ballestas, M., & Tamara, J. (2020). el aprendizaje como eje estrategico del desarrollo organizacional en pymes de barranquilla. *Espacios* , 41, 41.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n41/a20v41n41p14.pdf>
- CEPAL. (27 de Octubre de 2017). *naciones unidas* .
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/brechas_ejes_y_desafios_en_el_vinculo_entre_lo_social_y_lo_productivo.pdf
- Checa, L., & Cabrera, X. (2020). estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *UNHEVAL*, 188-197. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/html/>
- Checa, L., Cabrera Cabrera, X., & Chavarry Ysla, P. (2020). estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación valdizana* , 14, 4.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746/689>
- Chiavenato, L. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (6ta. ed.). México McGraw-Hill.
- Coaquira, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes universitarios*, 8(3), 23.
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107004/467657107004.pdf>
- Colin, R. (2016). el impacto del desarrollo organizacional en méxico. *Consultoría Empresarial*.

<https://www.upconsultoriaempresarial.com/post/2016/07/25/el-impacto-del-desarrollo-organizacional-en-m%C3%A9xico>

Cortés, C., & Izar, J. (2016). estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional. (U. A. Calientes, Ed.) *Investigación y ciencia*, 24(69), 47-53.

<https://www.redalyc.org/pdf/674/67449381007.pdf>

Del Castillo, C., & Vargas, B. (2009). the management processes and organizational performance a new approach into public management from the perspective of local governments. *Journal of Economics*, 14(26), 1-25. <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360733606003.pdf>

Didier, N., & Luna, J. (2017). ¿dónde estamos? la cultura laboral chilena desde Hofstede. *Revista colombiana de Psicología*, 26(2), 18.

<https://www.redalyc.org/pdf/804/80454275008.pdf>

Dominguez, S. L. (2020). *estabilidad laboral y su influencia en el desempeño del trabajador en latinoamérica: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años*.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27494/Dom%c3%adnguez%20Laura%20Stefany%20Liseth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Esteban, N. (2010). tipos de investigación. *Biblioteca*, 4.

<http://biblioteca.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Farfan, N., Rivera, G., & Angele, L. (2020). diagnóstico del modelo de competencias en la administración del personal: caso de una organización mexicana. 23(41), 30-62.

<https://www.redalyc.org/journal/257/25764894003/html/>

Flores, J., & Gomez, I. (2018). perceived organizational support and organizational commitment in a private company in Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 16(1), 1-30.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001

- Gabini, S. (2017). Cultura organizacional: una puesta al día . *GEPU - Psicología* , 8(2), 1-26.
https://drive.google.com/file/d/1Nw_Xdhg_VIzmWUoeo5eje253XX0kf_n9/view
- Gambaro, E., & Garcia, L. (2021). Empresas b: una gestión estratégica apoyada en el conocimiento. *Suma de Negocios*, 125-149.
<https://www.redalyc.org/journal/257/25767348006/html/>
- Giraldo, P. A., Monroy, F., & Santamaria, L. (2019) *trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Hernández, F. B. (2014). *metodología de la investigación*. México: mcgraw hill education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigacion.pdf>
- iglesias, I. (17 de 04 de 2021). cultura organizacional y transformación. (M. D. Perú, Ed.) *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/119013-cultura-organizacional-y-transformacion>
- Madero, S. M., & Treviño, R. N. (2011). the rewards in the mexican family business: an perspective on generation y. *investigación administrativa* , 40(107), 7-18.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000100007
- Manjarrés, H. (2016). el reto de la innovación: clave para el desarrollo de los territorios. *Prospectiva* , 14(2), 5-6.
<https://www.redalyc.org/pdf/4962/496253995001.pdf>
- Mondragón, A. A. (2016). *propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la dgtic de la sedesol*.
<https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPUESTA%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

- Montano, J. (2019). investigación no experimental: diseños, características, ejemplos. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Ore, H., Olortegui, E., & Ponce, D. (2020). planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: revisión bibliográfica. *Pakamuros*(4), 31-44.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147/127>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Mayrene, C. (2010). desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Ciencias sociales* , 16(3), 493-505.
http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext&tIng=en
- Perez, R., Vargas, H. A., & Diaz, H. (2016). CASO CPAE: plan estratégico 2015 – 2020 centrado en el liderazgo y la gestión de los grupos de interés. *EAN* . <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705012/>
- Pérez, J., & Cortés Ramirez, J. (2009). medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. *ciencias estratégicas*, 17(22), 1-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151313682008.pdf>
- Quiroga, F. (2019). Teoría del desarrollo organizacional: explicación detallada. *economía fácil*. <http://tueconomiafacil.com/teoria-desarrollo-organizacional/>
- Reyna, K. (2013). teoría del desarrollo organizacional.
<https://es.slideshare.net/KellyStefanyReynaSanchez/teoria-del-desarrollo-organizacional-do>
- Rivera, D., Carrillo, S. M., Forgiony Santo, J. O., Nuva Hurtado, I. L., & Roza Sanchez, A. (2018). cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *comportamiento organizacional*. Mexico: Prentice Hall .

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rubio, E. (2021). habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio organizacional de las empresas de servicio. *digital publisher* , 6(2), 148-163. file:///C:/Users/I/Downloads/Dialnet-HabilidadesGerencialesEnElDesarrolloOrganizacional-7897410.pdf

Sánchez, F. A. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 21. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sanchez, J., & Hernandez, B. (2019). *retos y oportunidades para una cultura emprendedora*. <http://catedraemprendedores.org/images/2019/Enero/Publicaciones/Volumen-1.pdf>

Sanchez, M., Cervantes, V., & Peralta, P. (2016). gestión de la innovación en pequeñas y medianas empresas de barranquilla- Colombia . *Ciencias Sociales* , 22(2), 78-91. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28049145007.pdf>

SUNEDU. (2 de Septiembre de 2021). *modelo de renovación de licencia institucional*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2151022/Modelo.pdf>

Valdez, B. E., Rodriguez, M. A., & Hernandez, J. (2017). percepción de la cultura organizacional y el liderazgo en una institución de educación superior. *Instituto Tecnológico de Aguascalientes*(53). <https://www.redalyc.org/journal/944/94453640006/html/>

Valdivia, L. A. (2021). *la gestión estratégica y su relación con las organizaciones inteligentes, en la escuela de ingeniería industrial de la universidad inca garcilaso de la vega*. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5500/VALDIVIA%20SANCHEZ-INFORME%20FINAL-FIIS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Velaochaga, J., & Rake, D. (2019). la cultura organizacional en el Perú. *Gestión*. <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>
- Yokiris, A. E. (Junio de 2018). *adaptabilidad y proceso de cambio organizacional*.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>
- Zamorano, F. R. (2020). *diagnóstico organizacional*.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8912/Diagnostico_ZamoranoChavez_Flavia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zayas, I. (Diciembre de 2020). la gestión del talento humano: una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14).
file:///C:/Users/I/Downloads/208-Texto%20del%20art%C3%AD_culo-1025-1-10-20201013.pdf
- Zayas, I., Parra, D., Lopez, R., & Torres, J. d. (2015). innovation, competitiveness and technological development in sme's from the municipality of angostura, sinaloa. *Mexicana Ciencias Agrícola* , 6(3), 603-6017.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342015000300013
- Zelayaran, E. (24 de Julio de 2018). *qué es la orientación a resultados*.
<https://profesionistas.org.mx/que-es-la-orientacion-a-resultados/>
- Zuta, D. R. (2017). *Identidad corporativa y clima organizacional en la administración técnica forestal y de fauna silvestre, Lima*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23550/Zuta_ADR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<p>¿Cuál es el nivel de orientación a los resultados de la variable desempeño estratégico organizacional en una empresa minera en el departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de estabilidad de la variable desempeño estratégico organizacional en una empresa minera en el departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021?</p>	<p>Determinar el nivel de orientación a los resultados de la variable desempeño estratégico organizacional en una empresa minera en el departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021</p> <p>Determinar el nivel de estabilidad de la variable desempeño estratégico organizacional en una empresa minera en el departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021</p>	<p>Existen diferencias significativas en el nivel de orientación en los resultados en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.</p> <p>Existen diferencias significativas en el nivel de estabilidad en los empleados de una empresa minera del departamento de Ica según sexo, edad y años de servicio, 2021.</p>					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística para utilizar				
<p>Tipo: Básica Nivel: Descriptivo, comparativo Diseño: No experimental, transversal Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 120</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p> <p>Tamaño de muestra: 115 Trabajadores empleados del área mina de una empresa minera ubicada en el departamento de Ica.</p>	<p>Variable 1: Acceso a la información</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Robbins y Judge Adaptado por: José Pari Año: 2021 Monitoreo: Se aplicará a los trabajadores empleados del área mina de una mina de Ica. Ámbito de Aplicación: Distrito de Ica Forma de Administración: Virtual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se elaboran tablas de frecuencia y gráfico de barras por variables y dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Como las variables son cuantitativas se aplica el Kruskal-Wallis.</p>				

Anexo 2.- Cuestionario sobre Desempeño Estratégico Organizacional

EDAD: _____

SEXO: (F) (M)

AÑOS DE ANTIGÜEDAD: _____

			Escala				
			Nada	Mínimamente	Moderadamente	Considerablemente	Mucho
Nivel de Competitividad							
1	Orientación al logro	Para la empresa resulta relevante el enfocarse en el logro de lo que se encuentra proyectado					
2	Énfasis en la calidad	Para la empresa resulta relevante el enfocarse en obtener la calidad					
3	Distinción	Piensa que la empresa impulsa el reconocimiento entre su personal					
4	Competitividad	Piensa que la empresa impulsa la competitividad entre su personal					
Nivel de Responsabilidad social							
5	Reflexividad	Advierte que la empresa impulsa la reflexibilidad entre su personal					
6	Prestigio	Piensa que la empresa se enfoca en manifestar una reputación positiva de su personal					
7	Compromiso social	Advierte que la empresa promueve la responsabilidad social entre su personal					
8	Guía filosófica	Piensa que la empresa posee una directriz filosófica (actos disciplinarios) explícita para su personal					
Nivel de Apoyo							
9	Enfoque en equipos	La empresa se centra en conformar grupos de trabajo					
10	Acceso a información	Piensa que se le da a conocer información abiertamente para poder desempeñar apropiadamente sus labores					
11	Enfoque en personas	Advierte que la empresa se centra en guiar a los individuos a mejorar de modo particular					
12	Cooperación	Advierte que se manifiesta un entorno de cooperación entre el personal					
Nivel de Innovación							
13	Buscar innovación	En la empresa se promueve la innovación entre el personal					
14	Oportunidades	La empresa proporciona oportunidades en donde el personal pueden utilizarlos prontamente					

15	Riesgos	Advierte que la empresa toma riesgos al respaldar la inventiva de su personal					
16	Responsabilidad individual	La empresa respalda la responsabilidad individual de su personal					
Nivel de Énfasis en las recompensas							
17	Justicia	En la empresa se aplica la justicia y equidad para su personal					
18	Crecimiento profesional	La empresa le brinda oportunidad para su desarrollo profesional					
19	Remuneración	Piensa que la empresa proporciona un elevado sueldo al personal que manifiesta un rendimiento positivo					
20	Reconocimiento	El personal percibe halagos por su rendimiento positivo					
Nivel de Orientación a los resultados							
21	Altas expectativas	La empresa produce elevadas perspectivas por un desempeño positivo					
22	Entusiasmo	La empresa emplea estímulos para motivar a optimizar la labor					
23	Orientación	La empresa se concentra en guiar a su personal a adquirir resultados positivos					
24	Organizado	Piensa que la empresa se encuentra excelentemente organizada para el beneficio del personal					
Nivel de Estabilidad							
25	Consistencia	La empresa le otorga a su personal estabilidad en sus cargos					
26	Tranquilidad	Piensa que el personal se encuentra satisfecho con la serenidad que le proporciona la empresa en su trabajo					
27	Seguridad	La empresa le brinda a su personal garantía de trabajo en cualquier circunstancia					
28	Disputas	Los conflictos a nivel interno son considerados por la empresa para ser solucionados					

Anexo 3. Certificado de validez del contenido del instrumento que mide el desempeño estratégico organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de Competitividad							
1	Para la empresa resulta relevante el enfocarse en el logro de lo que se encuentra proyectado	X		X		X		
2	Para la empresa resulta relevante el enfocarse en obtener la calidad	X		X		X		
3	Piensa que la empresa impulsa el reconocimiento entre su personal	X		X		X		
4	Piensa que la empresa impulsa la competitividad entre su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Nivel de Responsabilidad Social							
5	Advierte que la empresa impulsa la reflexibilidad entre su personal	X		X		X		
6	Piensa que la empresa se enfoca en manifestar una reputación positiva de su personal	X		X		X		
7	Advierte que la empresa promueve la responsabilidad social entre su personal	X		X		X		
8	Piensa que la empresa posee una directriz filosófica (actos disciplinarios) explícita para su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Nivel de Apoyo							
9	La empresa se centra en conformar grupos de trabajo	X		X		X		
10	Piensa que se le da a conocer información abiertamente para poder desempeñar apropiadamente sus labores	X		X		X		
11	Advierte que la empresa se centra en guiar a los individuos a mejorar de modo particular	X		X		X		
12	Advierte que se manifiesta un entorno de cooperación entre el personal	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Nivel de Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la empresa se promueve la innovación entre el personal	X		X		X		
14	La empresa proporciona oportunidades en donde el personal pueden utilizarlos prontamente	X		X		X		
15	Advierte que la empresa toma riesgos al respaldar la inventiva de su personal	X		X		X		
16	La empresa respalda la responsabilidad individual de su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Nivel de Énfasis en las recompensas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la empresa se aplica la justicia y equidad para su personal	X		X		X		
18	La empresa le brinda oportunidad para su desarrollo profesional	X		X		X		
19	Piensa que la empresa proporciona un elevado sueldo al personal que manifiesta un rendimiento positivo	X		X		X		
20	El personal percibe halagos por su rendimiento positivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Nivel de Orientación a los resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La empresa produce elevadas perspectivas por un desempeño positivo	X		X		X		
22	La empresa emplea estímulos para motivar a optimizar la labor	X		X		X		
23	La empresa se concentra en guiar a su personal a adquirir resultados positivos	X		X		X		
24	Piensa que la empresa se encuentra excelentemente organizada para el beneficio del personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Nivel de Estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La empresa le otorga a su personal estabilidad en sus cargos	X		X		X		

26	Piensa que el personal se encuentra satisfecho con la serenidad que le proporciona la empresa en su trabajo	X		X		X	
27	La empresa le brinda a su personal garantía de trabajo en cualquier circunstancia	X		X		X	
28	Los conflictos a nivel interno son considerados por la empresa para ser solucionados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiente): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ledesma Cuadros Mildred Jénica

DNI: 099366465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 12 de octubre del 2021



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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de Competitividad							
1	Para la empresa resulta relevante el enfocarse en el logro de lo que se encuentra proyectado	X		X		X		
2	Para la empresa resulta relevante el enfocarse en obtener la calidad	X		X		X		
3	Piensa que la empresa impulsa el reconocimiento entre su personal	X		X		X		
4	Piensa que la empresa impulsa la competitividad entre su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Nivel de Responsabilidad Social							
5	Advierte que la empresa impulsa la reflexibilidad entre su personal	X		X		X		
6	Piensa que la empresa se enfoca en manifestar una reputación positiva de su personal	X		X		X		
7	Advierte que la empresa promueve la responsabilidad social entre su personal	X		X		X		
8	Piensa que la empresa posee una directriz filosófica (actos disciplinarios) explícita para su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Nivel de Apoyo							
9	La empresa se centra en conformar grupos de trabajo	X		X		X		
10	Piensa que se le da a conocer información abiertamente para poder desempeñar apropiadamente sus labores	X		X		X		
11	Advierte que la empresa se centra en guiar a los individuos a mejorar de modo particular	X		X		X		
12	Advierte que se manifiesta un entorno de cooperación entre el personal	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Nivel de Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la empresa se promueve la innovación entre el personal	X		X		X		
14	La empresa proporciona oportunidades en donde el personal pueden utilizarlos prontamente	X		X		X		
15	Advierte que la empresa toma riesgos al respaldar la inventiva de su personal	X		X		X		
16	La empresa respalda la responsabilidad individual de su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Nivel de Énfasis en las recompensas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la empresa se aplica la justicia y equidad para su personal	X		X		X		
18	La empresa le brinda oportunidad para su desarrollo profesional	X		X		X		
19	Piensa que la empresa proporciona un elevado sueldo al personal que manifiesta un rendimiento positivo	X		X		X		
20	El personal percibe halagos por su rendimiento positivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Nivel de Orientación a los resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La empresa produce elevadas perspectivas por un desempeño positivo	X		X		X		
22	La empresa emplea estímulos para motivar a optimizar la labor	X		X		X		
23	La empresa se concentra en guiar a su personal a adquirir resultados positivos	X		X		X		

24	Piensa que la empresa se encuentra excelentemente organizada para el beneficio del personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Nivel de Estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La empresa le otorga a su personal estabilidad en sus cargos	X		X		X		
26	Piensa que el personal se encuentra satisfecho con la serenidad que le proporciona la empresa en su trabajo	X		X		X		
27	La empresa le brinda a su personal garantía de trabajo en cualquier circunstancia	X		X		X		
28	Los conflictos a nivel interno son considerados por la empresa para ser solucionados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiente): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Clemente Castillo Consuelo del Pilar

DNI: 40528957

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Educación

San Juan de Lurigancho, 13 de Octubre del 2021

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

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

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



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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Nivel de Competitividad							
1	Para la empresa resulta relevante el enfocarse en el logro de lo que se encuentra proyectado	X		X		X		
2	Para la empresa resulta relevante el enfocarse en obtener la calidad	X		X		X		
3	Piensa que la empresa impulsa el reconocimiento entre su personal	X		X		X		
4	Piensa que la empresa impulsa la competitividad entre su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Nivel de Responsabilidad Social	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Advierte que la empresa impulsa la reflexibilidad entre su personal	X		X		X		
6	Piensa que la empresa se enfoca en manifestar una reputación positiva de su personal	X		X		X		
7	Advierte que la empresa promueve la responsabilidad social entre su personal	X		X		X		
8	Piensa que la empresa posee una directriz filosófica (actos disciplinarios) explícita para su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Nivel de Apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La empresa se centra en conformar grupos de trabajo	X		X		X		
10	Piensa que se le da a conocer información abiertamente para poder desempeñar apropiadamente sus labores	X		X		X		
11	Advierte que la empresa se centra en guiar a los individuos a mejorar de modo particular	X		X		X		
2	Advierte que se manifiesta un entorno de cooperación entre el personal	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Nivel de Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la empresa se promueve la innovación entre el personal	X		X		X		
14	La empresa proporciona oportunidades en donde el personal pueden utilizarlos prontamente	X		X		X		
15	Advierte que la empresa toma riesgos al respaldar la inventiva de su personal	X		X		X		
16	La empresa respalda la responsabilidad individual de su personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Nivel de Énfasis en las recompensas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	En la empresa se aplica la justicia y equidad para su personal	X		X		X		
18	La empresa le brinda oportunidad para su desarrollo profesional	X		X		X		
19	Piensa que la empresa proporciona un elevado sueldo al personal que manifiesta un rendimiento positivo	X		X		X		
20	El personal percibe halagos por su rendimiento positivo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Nivel de Orientación a los resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La empresa produce elevadas perspectivas por un desempeño positivo	X		X		X		
22	La empresa emplea estímulos para motivar a optimizar la labor	X		X		X		
23	La empresa se concentra en guiar a su personal a adquirir resultados positivos	X		X		X		
24	Piensa que la empresa se encuentra excelentemente organizada para el beneficio del personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Nivel de Estabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La empresa le otorga a su personal estabilidad en sus cargos	X		X		X		

26	Piensa que el personal se encuentra satisfecho con la serenidad que le proporciona la empresa en su trabajo	X		X		X		
27	La empresa le brinda a su personal garantía de trabajo en cualquier circunstancia	X		X		X		
28	Los conflictos a nivel interno son considerados por la empresa para ser solucionados	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

EXISTE SUFICIENCIA EN LAS PREGUNTAS FORMULADAS

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ...HURTADO GANOZA, FERNANDO ANTONIO **DNI:** ...09301214.....

Grado y Especialidad del validador: ...DOCTOR EN ADMINISTRACION,

