

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Administración estratégica y desempeño organizacional
de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda., 2020**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Administración y Negocios Internacionales

Autores:

Ever Canaza Bellido
Josue Sanchez Pariguana
Rey Fermin De La Cruz Aguilar

Asesor:

Mg. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, diciembre de 2020

**DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

Mg. Wilson Cruz Mamani, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CABANA LTDA., 2020" constituye la memoria que presentan los estudiantes (Ever Canaza Bellido), (Sanchez Pariguana Josue) y (Rey Fermin De la Cruz Aguilar) para aspirar al grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 16 días del mes de diciembre del año 2020



Mg. Wilson Cruz Mamani

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN
FORMATO ARTÍCULO**

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 16 día(s) del mes de diciembre del año 2020 siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en sala virtual de la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del Señor **Presidente del jurado: Lic. Julio Samuel Torres**, la secretaria: **Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco** y los demás miembros: **Mtro. Amed Vargas Martinez** y el(la) asesor(a) **Mtro. Wilson Cruz Mamani**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: **Administración estratégica y desempeño organizacional de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda., 2020**

Del(los)/la(las) estudiantes: **a) Ever Canaza Bellido b) Josue Sanchez Pariguana y c) Rey Fermin De La Cruz Aguilar**

, conducente a la obtención del **grado académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales.**

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

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

Candidato (a): **Ever Canaza Bellido**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

Candidato (b): **Josue Sanchez Pariguana**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

Candidato (c): **Rey Fermin De La Cruz Aguilar**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

(*) Ver parte posterior

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

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Candidato/a (c)

Administración estratégica y desempeño organizacional de la cooperativa agroindustrial Cabana Ltda., 2020

Strategic management and organizational performance of the agroindustrial cooperative Cabana Ltda., 2020

Canaza Bellido Ever ^{a1}, Sanchez Pariguana Josue ^b De La Cruz Aguilar Rey Fermin ^c

EP. Administracion y Negocios Internacioales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar si la administración estratégica influye en el desempeño organizacional de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, Juliaca 2020. La población estuvo constituida por 29 colaboradores, cuyas edades fluctúan entre 18 y 45 años de edad. La investigación es de diseño no experimental de tipo correlacional; para la recolección de datos, se aplicó la encuesta de la administración estratégica y el desempeño organizacional compuesto por 22 ítems. Para el procesamiento y análisis de los resultados se utilizó el SPSS v22. Los resultados indican un coeficiente tau b de Kendall de .544 indicando una correlación moderada, entre la administración estratégica y desempeño organizacional; también se halló la correlación entre las dimensiones; formulación de la estrategia, implementación de la estrategia. Se concluye que la administración estratégica es sumamente importante para lograr un desempeño organizacional en las organizaciones.

Palabras clave: Administración estratégica, desempeño organizacional, formulación de la estrategia, implementación de la estrategia.

Abstract

The objective of this research work was to determine the strategic management in the organizational performance of the Agroindustrial Cooperative Cabana Ltda, Juliaca 2020. The population consisted of 29

¹ Autores de correspondencia: Canaza Bellido Ever, Sanchez Pariguana Josue, De La Cruz Aguilar Rey Fermin
Km. Arequipa km.6, Chullunquiani, Juliaca, Perú
Tel.: +51994732402 +51 993759994+051950793424
E-mail: ever.canaza@upeu.edu.pe, josue.sanchez@upeu.edu.pe, reydelacruz@upeu.edu.pe.

collaborators, whose ages fluctuate between 18 and 45 years of age. To establish the relationship between variables, therefore, it belongs to the non-experimental correlational design; For data collection, the survey of strategic management and organizational performance, composed of 22 items, was applied. SPSS v22 was used for the processing and analysis of the results. The results indicate a Kendall's tau b coefficient of .544 indicating a moderate correlation between strategic management and organizational performance; The correlation between the dimensions was also found; formulation of the strategy, implementation of the strategy. It is concluded that strategic management is extremely important to achieve organizational performance in organizations.

Keywords: Strategic management, organizational performance, strategy formulation, strategy implementation.

Introducción

La Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda., tiene como misión mejorar la calidad de vida de todos los socios de la cooperativa para generar trabajo a las personas de la localidad y contribuir al progreso de la región Puno y nuestro país.

Se sabe que la administración estratégica es el núcleo del proceso de administración, para que las empresas asociativas, agropecuarias, preparen planes estratégicos y después actúen conforme a ellos. Es primordial que las empresas asociativas tengan un modelo de administración como la estratégica ya que esto les va ayudar a conseguir a lograr sus metas, objetivos, misión y visión como empresa.

El Presente trabajo de investigación surge de la inquietud por parte de los investigadores en conocer, la forma en el que se está realizando la administración estratégica en La Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, y por consiguiente ver si influye en el desempeño organizacional de dicha organización, en estos tiempos de COVID 19.

Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, vino atravesando diferentes retos en el desarrollo de sus actividades durante los últimos años, generando planes estratégicos para el logro de sus objetivos, gracias a ello hoy en día es una de las principales exportadoras de quinua al extranjero.

Desde inicios del 2020 cuando se escuchaba rumores acerca de la pandemia y sus efectos en los negocios internacionales, Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, vino trabajando arduamente para generar estrategias y tomar medidas para enfrentar de una manera adecuada la coyuntura actual. Por medio de la administración estratégica la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda., crea una ventaja, para poder ser una cooperativa próspera, con la mayor producción de quinua en sus diferentes variedades, y de esta manera promover un excelente porvenir organizacional.

Melendez (2018) en su tesis titulada “La gestión estratégica y su relación con la competitividad en las MYPES del centro comercial e industrial gamarra” El autor planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión estratégica con la competitividad en las MYPES del centro comercial e industrial Gamarra, La metodología empleada buscando la obtención de información fueron entrevistas a los responsables de 307 MYPES de Gamarra, por medio de un cuestionario realizado empleando escala de Likert, con el fin de medir fácilmente su opinión y sus respuestas. Se ha realizado bajo un modelo no experimental, descriptivo – correlacional; como principal resultado se concluyó que las MYPES del Emporio Comercial Gamarra que comercializan telas, basado en la percepción de sus trabajadores deberían implementar estrategias para así mejorar los procesos, tal como se ha verificado en el presente estudio que la gestión estratégica presenta una relación significativa con la competitividad en las MYPES del centro comercial e industrial Gamarra.

Es importante entender que la administración estratégica no solo es impartir órdenes a los colaboradores de la organización, más bien implica otras consideraciones, tales como: el análisis de los entornos tanto interno y externo de la organización, el establecimiento de directrices organizacionales que son las metas y objetivos, la formulación de las estrategias y por último la implementación de la estrategia y el control estratégico.

Por otro lado, el desempeño organizacional es la medición de cuan eficiente y eficaz es una organización; ya que esto integra elementos como, la comunicación, el liderazgo, el talento, la estructura y la capacidad para tomar decisiones acertadas para una empresa y a partir de ahí transportar esfuerzos y ejecutar planes para el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas.

Aguí & Castro (2016) en su tesis titulada “El clima laboral y el desempeño laboral en la dirección de equipo mecánico (Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones) Huánuco - 2013”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Perú. La investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de equipo mecánico (Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones). La tesis es una investigación descriptiva, correlacional- no experimental y transaccional. La población fue de 19 trabajadores. Como instrumento en la investigación se utilizaron el cuestionario y la guía de observación. Los resultados estudiados de desempeño laboral revelan que el clima laboral tiene una relación negativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección de equipo mecánico (Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones).

Es por eso que tanto la administración estratégica como el análisis del desempeño organizacional, son esenciales para la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda. Ya que es imprescindible para poder analizar, diagnosticar y tomar las decisiones adecuadas, para la continua mejora de la organización.

Razón por la cual el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera la administración estratégica influye en el desempeño organizacional de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda 2020.

La administración estratégica

La palabra estrategia ingresó a la literatura de la dirección de empresas para significar aquellas acciones que toda la empresa realiza como respuesta a la acción o posible acción de un competidor. En el campo académico se utiliza más el origen etimológico de la palabra que viene del griego-strategos, que quiere decir general. Literalmente la palabra estrategia significa el arte de los generales (Ph et al., 2012).

La administración estratégica es una herramienta que nos ayuda a aumentar con mayor producción de un bien y tener un impulso a un mejor futuro como también dar inicio e influenciar en las labores, el mayor beneficio que nos propone a crear ventajas para provechar las oportunidades externas al mismo momento nos ayuda a minimizar las amenazas externas para lograr el éxito (Paola & García, 2019).

Actualmente se manejan como sinónimos los términos planificación estratégica, dirección estratégica, administración estratégica y gestión universal. En las definiciones anteriores existe coincidencia referente a que idealización es un proceso; Dichos términos son la base del proceso de planificación, y existe un sinnúmero de propuestas de proceso (Torres, 2014)

Para Adilson (2008) A partir de los tiempos de Fayol, la gestión se define como el proceso de planificar, ordenar, guiar, coordinar y mantener el control de. Según con Fernández y Berton (2005), la lista puede variar de creador a creador, empero de manera general, dichos procesos inspiran a una cantidad enorme de escritores en esta área. Aún hay autores que aseguran que otra separación típica en el análisis de la gestión es concebirla desde sus áreas funcionales, como el Marketing, las Operaciones, los individuos y las Finanzas.

Formulación de la estrategia

Planificación estratégica nos ayuda a tener una proporción en la actividad organizacional a un mejor funcionamiento darle una dirección y orientación en las actividades dentro de la organización logrando un éxito también es una herramienta que ayuda a las empresas a prepararse para enfrentarse los nuevos retos o metas a futuro (Nila, 2012).

Cuando se refiere al tema que mantiene relación con las estrategias se encuentra el tomar las decisiones para extender las actividades en nuevos comercios, también se hace referencia a que negocios no son rentables y por consecuencia se deben abandonar, es necesario conocer cómo se realizara la estipulación de los recursos, buscar la variabilidad y la extensión de sus actividades, mediante las estrategias se puede prevenir la adquisición de negocios no rentables, buscar la mejor manera de expandir

sus actividades a mercados extranjeros, o la alternativa de crear una sociedad o buscar la fusión. Es necesario que las empresas opten por estrategias alternas que brinden mayores beneficios debido a que las empresas no poseen recursos ilimitados. Cuando se decide por la implementación de una estrategia se ve comprometido determinados productos, recursos, tecnología y mercados de la empresa a un determinado plazo. Lograr obtener las ventajas competitivas que sean a largo plazo se determinara de acuerdo a las estrategias empleadas (Chumbile, 2019).

Implementación de la estrategia estrés a nivel entorno

El estrés está relacionado como ansiedad, miedo, depresión, estrés es el agotamiento las energías del cuerpo, se ve en los trabajadores donde las exigencias superan los conocimientos y habilidades del personal de trabajo, que no están dentro de sus funciones causando fatigas mentales estrés emocional extendiéndose a la vida personal y familiar (Sánchez, 2011).

La ejecución de la estrategia es generalmente conocida como la etapa de acción de la gestión estratégica. Muchas veces se considera en la gestión estratégica una de las etapas más complejas dicha ejecución implica instrucción, responsabilidad y dedicación. Para que una ejecución sea exitosa requiere de la capacidad de los gerentes con la finalidad del incentivar al personal. El desafío de la ejecución es animar al personal y a los gerentes de toda la organización a trabajar con dignidad y fervor en la búsqueda de lo propuesto (Chumbile, 2019).

Desempeño organizacional

Se puede definir el desempeño organizacional es todo acción o movimiento realizado o ejecutado por una persona de lo que se lea designado como responsabilidad que se ve en reflejado en sus habilidades el esfuerzo es tanto físico mental (Benítez, 2012). Sin embargo (Gómez et al., 2016) el primer paso de la evolución del desempeño es medir el nivel de competencia como el conocimiento si conoce bien el personal sus funciones y que tan responsable es en cumplir sus tarea durante el día que habilidades y capacidad utiliza para realizar su tareas más rápido y que tan comprometido e identificado esta con la empresa.

Para Antonio et al., (2016) define que la Motivación y desempeño laboral La motivación es un tema de relevancia, si se aplica de manera correcta puede ayudar a que los empleados tengan una mayor rendimiento, es importante para el desempeño laboral de los colaboradores, y por ende se obtienen mejores resultados en la organización.

Según Chávez (2014) el desempeño se define como acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa, desde dos ángulos: el laboral adecuado y el laboral superior, conceptualizando este último como: el rendimiento laboral y la actuación superior del trabajador, con alto impacto económico social, presente y futuro identificado con las competencias laborales exigidas para su cargo.

Motivación organizacional

Mazariegos (2015) la motivación en los seres humanos ayuda a que las personas puedan superarse y desenvolverse de una manera fácil sin hacer un esfuerzo físico o mental en el ámbito laboral y vida personal ayuda hacer una persona competitiva en el ámbito laboral y ser emprendedor alcanzar lo que se propone superarlos los niveles de satisfacción que no es necesario una entrega de una compensación monetaria por un buen trabajo.

La motivación en el personal de trabajo es necesario recompensar al trabajador con incentivos por su buen desenvolvimiento en su área de trabajo por los logros o metas obtenidos es beneficiado tanto la organización como el colaborador (Cesar Antonio et al., 2016).

La conducta ser humano tiene una finalidad y lo lleve a un objetivo o alguna meta a largo plazo o corto plazo, es consciente y experimenta las necesidades que se convierten el motivo de superarse y satisfacer todas las necesidades tiende satisfacer primero salud, alimentos, vestido. el fuerza del seres humano le dan sentido a su existencia (González E. David A., 2002).

Además la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las

necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo (Peña Rivas & Villón Perero, 2018).

Capacidad organizacional

La capacidad se aclara como un conjunto de habilidades de una persona u organizaciones para llevar las funciones de una manera eficaz, eficiente (Sastre, 2014)

La capacidad organizacional nos con lleva ocho campos interrelacionados que se encuentran en la base del desempeño de una organización. Estos son liderazgo estratégico, estructura organizacional, recursos humanos, gestión financiera, infraestructura, gestión de programas e servicio, gestión entre organizaciones (Arévalo, 2014)

Una característica común de todas las definiciones a nivel organizacional o grupal es el vínculo entre la capacidad y el rendimiento, a pesar de que sostienen que hay una falta de comprensión común de la naturaleza de esa relación, así como del significado de un rendimiento adecuado y las influencias del contexto externo sobre la capacidad y el rendimiento. La dificultad radica en llevar a la práctica la relación entre estos factores, para comprender los mecanismos involucrados, los objetivos de su aprovechamiento y las estrategias para promover o fortalecer la capacidad de la comunidad (Sastre, 2014).

Chiavenato et al., (1983) nos dice Deben ver con el contenido del cargo, las labores y los deberes involucrados con el cargo en sí. Incluyen: delegación de la responsabilidad; independencia de dictaminar cómo hacer un trabajo; ascensos; implementación plena de las capacidades particulares; formulación de fines y evaluación relacionada con éstos; simplificación del cargo llevada a cabo por el que le lo desempeña; ampliación o enriquecimiento del cargo horizontal o verticalmente.

Entorno externo

El entorno está definido a todo los procesos internos de la empresa como el entorno económico cual se encarga velar por el economía de organización, entorno ecológico vela por cuidado del medio ambiente que tiene la organización el entorno tecnológico vela por los cambios con la innovación el entorno

sociológico son las actitudes del personal ante la organización el grado que tan comprometido esta las responsabilidades designados (López; María, 2013)

El éxito del análisis del entorno dependerá si bien es cierto del grado de análisis del equipo, también de la información que han sido capaces de recopilar al respecto. Para obtener información relevante y oportuna, es necesario recolectar datos del entorno, la siguiente clasificación de la información que aparece que permite identificar los tipos de datos relevantes (Batista & Fernandez, 2014)

Componente básico: son los individuos, cuyas interacciones componen la organización. El triunfo o el fracaso de las organizaciones. está determinado por la calidad de las interacciones de sus miembros. Relación es la interacción entre 2 personas o sistemas de cualquier clase, por la cual la actividad de uno está determinada por la del otro; predominación mutua. Las interacciones tienen la posibilidad de ser: a) Personales; b) entre individuos. y organización.; c) entre la organización. y otras organizaciones.; d) entre la organización. y el ambiente externo nos dice (Chiavenato et al., 1983)

Materiales y Métodos

Tipo de investigación

La presente investigación tiene como tipo de diseño a la investigación no experimental, transversal, correlacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) señalan que la investigación de diseño no experimental se define como la investigación que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. Es transversal ya que se recolectó la información en un solo momento, en un tiempo único. Es correlacional causal porque se estudió como las dimensiones de la variable independiente influye en la variable dependiente, siendo explicativo (Sampieri, hernandez, 2018).

Población

La población está representada por 29 trabajadores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda.

Muestra

El muestreo es no probabilístico, por lo que no se realizó el cálculo de la muestra al ser pequeña la población, sin embargo, es significativa en función de las variables y además el ámbito de extensión al considerar a todo el colaborador de Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda.

Instrumento

Para la recolección de datos se utilizó la técnica con cuestionario por 22 ítems, adaptado a la administración estratégica y desempeño organizacional, en la variable de la administración estratégica tiene las siguientes dimensiones: Formulación de la estratégica, que cuenta con 8 ítems, Implementación de la estrategia estrés al nivel entorno, que cuentan con 5 ítems, y en la variable del desempeño organizacional tenemos las siguientes dimensiones: Motivación organizacional que cuenta con 3 ítems, Capacidad organizacional cuenta con 3 ítems, y el Entorno externo cuenta con 3 ítems.

Análisis de datos

Para el análisis de los resultados de la siguiente investigación se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 22 para el procedimiento, donde se llevó a cabo el presente análisis descriptivo en las referentes descriptivas. Aplicado en el SPSS, el resultado del valor de alfa de cronbach resulta ser $\alpha = ,918$, con la aplicación de la siguiente ecuación:

$$a = np \\ 1 + (n - 1)$$

Donde:

$$n = 22$$

$$p = ,918$$

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	22

Resultados y Discusión

Resultados

En los resultados se resume los datos compilados y el análisis de los datos que sean relevantes el discurso, presente con detalle los datos a fin de que pueda justificar las conclusiones.

Resultados de las variables Administración estratégica y desempeño organizacional

Tabla 2

Pruebas de normalidad de las variables administración estratégica y desempeño organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración Estratégica	,912	29	,020
Desempeño Organizacional	,922	29	,035

Para determinar si las variables presentan un comportamiento normal se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, encontrándose un nivel de significancia de .020 para la variable administración estratégica de .035 para el desempeño organizacional, determinándose que las variables no siguen una distribución normal, por lo que se utilizó la correlación de tau b de Kendall.

Tabla 3

Tabla de contingencia entre administración estratégica y el desempeño organizacional.

		Desempeño organizacional				
		Nivel			Total	
		Nivel bajo	medio	Nivel alto		
Administración estratégica	Nivel bajo	Recuento	5	3	0	8
		% del total	17,2%	10,3%	0,0%	27,6%
	Nivel medio	Recuento	3	6	2	11
		% del total	10,3%	20,7%	6,9%	37,9%
	Nivel alto	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0,0%	3,4%	31,1%	34,5%
Total	Recuento	8	10	11	29	
	% del total	27,6%	34,5%	37,9%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 muestra la percepción de los niveles de la administración estratégica y desempeño organizacional que presentan los colaboradores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda de la ciudad de Juliaca; se aprecia que el 27.6% de los colaboradores perciben que el desempeño organizacional se presenta en un nivel bajo, el 34.5% de los colaboradores, presentan una percepción del desempeño organizacional en un nivel regular y finalmente el 37.9% de los colaboradores perciben que el nivel de desempeño organizacional nivel alto. Con respecto a la variable administración estratégica, el 27.6% de los colaboradores perciben que la administración estratégica se encuentra en un nivel bajo, seguido del 37.9% que indican que se encuentra en el nivel medio y finalmente el 34.5% menciona que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4

Correlación entre la administración estratégica y desempeño organizacional

		Administración estratégica	Desempeño organizacional
tau_b de Kendall	Administración estratégica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,544**
		N	29
Desempeño organizacional	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,544**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	29

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

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 4 muestra el coeficiente de correlación entre la administración estratégica y el desempeño organizacional bajo la percepción de los colaboradores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda de la ciudad de Juliaca, donde se aprecia un coeficiente tau b de Kendall de .544, indicando que existe una correlación moderada y significativa (sig = .000), es decir, a mejor percepción de administración estratégica que presenta la organización, mejor percepción de desempeño organizacional que presenta la organización.

Resultados de la primera dimensión formulación de la estrategia con la variable Desempeño organizacional

Tabla 5

Tabla de contingencia entre la formulación de la estrategia y desempeño organizacional

		Desempeño organizacional			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Formulación de la estrategia	Nivel Bajo	Recuento	4	2	0	6
		% del total	13,8%	6,9%	0,0%	20,7%
	Nivel medio	Recuento	4	7	2	13
		% del total	13,8%	24,1%	6,9%	44,9%
	Nivel alto	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0,0%	3,4%	31,0%	34,4%

Total	Recuento	8	10	11	29
	% del total	27,6%	34,5%	37,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 muestra la percepción de los niveles del desempeño organizacional y formulación de la estrategia que presentan los colaboradores de Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda de la ciudad de Juliaca; se aprecia que el 27.6% de los colaboradores perciben que el desempeño organizacional presenta en un nivel bajo, el 34.5% de los colaboradores, presentan una percepción de la difusión de contenidos en un nivel medio y finalmente el 37.9% de los colaboradores perciben que el nivel alto del desempeño organizacional es bueno. Con respecto a la variable formulación de la estrategia, el 20.7% de los colaboradores perciben que la formulación de la estrategia se encuentra en un nivel bajo, seguido del 44.9% que indican que se encuentra en el nivel medio y finalmente el 34.4% menciona que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 6

Correlación de la primera dimensión formulación de la estrategia y desempeño organizacional

			Desempeño organizacional	Formulación de la estrategia
tau_b de Kendall	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Formulación de la estrategia	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 muestra el coeficiente de correlación entre el desempeño organizacional en su dimensión de formulación de la estrategia de contenidos bajo la percepción de los colaboradores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda de la ciudad de Juliaca, donde se aprecia un coeficiente tau b de Kendall de .507, siendo esta correlación moderada y significativa (sig = .000), es decir, a mejor percepción de la administración estrategia en su dimensión de formulación de la estrategia presenta la organización, mejor

percepción del desempeño organizacional por parte de los colaboradores de cooperativa agroindustrial Cabana Ltda.

Resultados de la segunda dimensión implementación de la estrategia con la variable Desempeño organizacional

Tabla 7
Tabla de contingencia entre la implementación de la estrategia y desempeño organizacional

		Desempeño organizacional				
		Nivel Bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total	
Implementación de la estrategia	Nivel bajo	Recuento	5	1	0	6
		% del total	17,2%	3,4%	0,0%	20,6%
	Nivel medio	Recuento	2	8	4	14
		% del total	6,9%	27,6%	13,8%	48,3%
	Nivel alto	Recuento	1	1	7	9
		% del total	3,4%	3,4%	24,1%	31%
Total		Recuento	8	10	11	29
		% del total	27,6%	34,5%	37,9%	100,0%

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 7 muestra la percepción de los niveles del desempeño organizacional y implementación de la estrategia que presentan los colaboradores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda de la ciudad de Juliaca; se aprecia que el 27.6% de los colaboradores perciben que el desempeño organizacional presenta en un nivel bajo, el 34.5% de los colaboradores, presentan una percepción del desempeño organizacional en un nivel medio y finalmente el 37,9% de los colaboradores perciben que el nivel del desempeño organizacional es alto. Con respecto a la variable implementación de la estrategia, el 20.6% de los colaboradores perciben que el posicionamiento se encuentra en un nivel bajo, seguido del 48.3% que indican que se encuentra en el nivel medo y finalmente el 31% menciona que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8
Correlación entre la implementación de la estrategia y desempeño organizacional

		Desempeño organizacional	Implementación de la estrategia
<u>tau_b de Kendall</u>	Desempeño organizacional	1,000	,575**
	Coficiente de correlación		

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	29	29
Implementación de la estrategia	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	29	29

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

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 8 muestra el coeficiente de correlación entre el desempeño organizacional en su dimensión de implementación de la estrategia bajo la percepción de los colaboradores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda de la ciudad de Juliaca, donde se aprecia un coeficiente tau b de Kendall de .575, siendo esta correlación moderada y significativa (sig= .000), es decir, a mejor percepción de la administración estratégica en su dimensión de implementación de la estrategia presenta la organización, mejor percepción de desempeño organizacional por parte de los colaboradores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda.

Discusión

Según, los resultados se evidencian que la administración estratégica tiene una correlación en el desempeño organizacional en la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, ya que tau b de Kendall es de .544, los resultados concuerdan (Paola & García, 2019) quien determina en su investigación que la administración estratégica desempeño organizacional en el banco de la nación, agencia en la provincia de Huaura, ya que la correlaciones de un nivel alto positivo y muy fuerte con un valor 0,968, Asimismo la significancia de 0.00. esto demuestra que, si tiene una correlación positiva fuerte.

Según, los resultados se pueden evidenciar que la administración estratégica tiene una correlación en el con el desempeño organizacional el Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda, ya que tau b de Kendall es de .544, los resultados concuerdan (Mauricio Chumbile, 2019) quien afirma en su investigación que la gerencia estratégica y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de san marcos, provincia de huari, ya que la correlación de nivel es positivo y muy fuerte con un valor 0,691, asimismo la significancia de 0.00. esto demuestra que si tiene una correlación positiva fuerte.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Respecto al objetivo general de la investigación, se concluye que existe una correlación moderada entre la administración estratégica y desempeño organizacional de tau b de Kendall .544 en la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda. finalmente se concluye el 37.9% de los colaboradores perciben que el nivel de desempeño organizacional nivel alto. seguido del 37.9% que indican que se encuentra en el nivel medio y finalmente el 34.5% menciona que se encuentra en un nivel alto.

Los niveles coeficiente de correlación entre el desempeño organizacional y formulación de la estrategia bajo la percepción de los colaboradores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda de la ciudad de Juliaca, donde se aprecia un coeficiente tau b de Kendall de .507. Indicando una correlación moderada entre formulación de la estrategia y desempeño organizacional; se aprecia. Con respecto a la variable formulación de la estrategia, el 20.7% de los colaboradores perciben que la formulación de la estrategia se encuentra en un nivel bajo, seguido del 44.9% que indican que se encuentra en el nivel medio y finalmente el 34.4% menciona que se encuentra en un nivel alto.

Los niveles de coeficiente de correlación entre el desempeño organizacional en su dimensión de implementación de la estrategia, donde se aprecia un coeficiente tau b de Kendall de .575 siendo esta correlación moderada y significativa (sig= .000), es decir, a mejor percepción de la administración estratégica en su dimensión de implementación de la estrategia, mejor percepción de desempeño organizacional por parte de los colaboradores de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda.; Con respecto a la variable implementación de la estrategia, el 20.6% de los colaboradores perciben que el posicionamiento se encuentra en un nivel bajo, seguido del 48.3% que indican que se encuentra en el nivel medio y finalmente el 31% menciona que se encuentra en un nivel alto.

Recomendaciones

Se recomienda a la Cooperativa Agroindustrial Cabana Ltda contratar a un COACH, un profesional especialista en motivar a los empleados y enseñarles técnicas de gestión del tiempo y mejora del desempeño laboral, con el objetivo de alcanzar las metas personales y tanto organizacional.

Se recomienda adquirir un nuevo equipo de trabajo que es la secadora de quinua ya que sería una pieza muy fundamental y mejoraría una línea continua de producción de quinua, también traería beneficio a la empresa con más producción en secado en 8 horas hace un secado de 7 toneladas en presente la empresa por día hace un secado de 3500 de toneladas.

Establecer de manera exacta y eficiente los recursos como en las tomas de decisiones de sus estrategias funcionales con el objetivo de lograr que el personal contratado llegue a obtener un mejor desempeño con las actividades que se le designe.

Se recomienda a la Cooperativa agroindustrial Cabana Ltda a que aplique recompensas que puedan fortalecer a los trabajadores, con el objetivo que puedan obtener mejor desenvolvimiento es su área laboral con el objetivo de poder aumentar sus habilidades, metas personales y organizacionales poder lograr un desempeño óptimo.

Referencias

- Adilson, R. (2008). La Administración Estratégica como Herramienta de Gestión. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 9(1).
- Arevalo, J. (2014). *capacidad organizacional y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores del pehcbm, periodo 2014*. universidad nacional de san martín-t.
- Batista & Fernandez. (2014). Capítulo de estrategia, organización y negocios. *Global S.D.*, 1, 45. <https://www.inf.utfsm.cl/~lhevia/asignaturas/sdeg/topicos/Gestion/cap1pdf.pdf>
- Benítez, I. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena S.A.C.* 150. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3310>
- Cesar Antonio, Paucar, C., Genaro, J., & Cárdenas, V. (2016). *“Influencia De La Cultura Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Confecciones Galindo S.R.L., Lima 2015.* 17.16.
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones educativas Introducción. *Horizonte de la ciencia*, 4(6), 75-81.
- Chiavenato, I., Villamizar, G., & Aparicio, J. (1983). *Administración de recursos humanos.* 1-75. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestion de Recursos Humanos.* En *Pearson-Prentice Hall*

- (Vol. 948). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- Gonzalez E. David A. (2002). *Motivacion Laboral*. Universidad Autonoma de Nuevo Leon.
- López; María. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas*. universidad de murcia.
- Mauricio Chumbile, Y. C. (2019). “*Gerencia Estratégica Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores En La Municipalidad Distrital De San Marcos, Provincia De Huari, 2019*”. 75.
- Mazariegos, monica ivette sum. (2015). *Motivación y desempeño laboral* [universidad rafael landivar]. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nila, I. (2012). “*Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa kawa motors*” (Vol. 66). Universidad Central del ecuador.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paola, A., & García, U. (2019). *Administración Estratégica Y Desempeño Organizacional En El Banco De La Nación, Agencias En La Provincia De Huaura, 2018*.
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ph, R. O., Chotani, G. K., Dodge, T. C., & Arbige, M. V. (2012). *No Title*. 1036-1037.
- Sampieri, hernandez, R. & mendosa torres. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2018.^a ed., Número 18).
- Sanchez, F. C. (2011). “Estrés Laboral, Satisfacción En El Trabajo Y Bienestar Psicológico En Trabajadores De Una Industria Cerealera”. *International Biodeterioration & Biodegradation*, 43(1-2), 4,5. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf%0Ahttps://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0964830598000705>
- Sastre, S. (2014). *Desarrollo de capacidades para el liderazgo en proyectos de desarrollo rural. Aplicación a comunidades Aymaras*. 354. http://oa.upm.es/28995/1/SUSANA_SASTRE_MERINO.pdf
- Torres, Z. (2014). *Administración estratégica GRUPO EDITORIAL PATRIA*. <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074380026.pdf>