



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS, 2023**

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración

Autor

Díaz Rodrigo, Alex Franklin

Asesor

Bazán Ramírez, Wilfredo

ORCID: 0000-0002-2685-8254

Jurado

Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo

Medina Salgado, Antonio Bartolomé

Montero Chepe, Jorge Enrique

Lima - Perú

2025

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	16%	2%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	6%
	Trabajo del estudiante	
2	www.coursehero.com	2%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to aaup	1%
	Trabajo del estudiante	
8	Submitted to Unidades Tecnológicas de Santander	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

repositorio.uss.edu.pe



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE UNA
EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS, 2023

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Grado Académico de:

Maestro en Administración

Autor

Díaz Rodrigo, Alex Franklin

Asesor

Bazán Ramírez, Wilfredo

ORCID: 0000-0002-2685-8254

Jurado

Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo

Medina Salgado, Antonio Bartolomé

Montero Chepe, Jorge Enrique

Lima – Perú

2025

DEDICATORIA

Agradecer en primer lugar a Dios por permitir haber llegado a esta etapa profesional, y a mi familia, en especial a mis padres por haberme guiado y a los Docentes por brindarnos las herramientas académicas necesarias para poder culminar el presente trabajo de investigación.

RECONOCIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos

Miembros del Jurado:

Dr. Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo

Dr. Medina Salgado, Antonio Bartolomé

Mg. Montero Chepe, Jorge Enrique

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Dr. Bazán Ramírez, Wilfredo

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

ÍNDICE

RESUMEN	i
ABSTRACT.....	ii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema	4
1.3. Formulación del problema	7
<i>1.3.1. Problema general</i>	7
<i>1.3.2. Problemas específicos</i>	7
1.4. Antecedentes	7
1.5. Justificación de la investigación	18
1.6. Limitaciones de la investigación.....	19
1.7. Objetivos	20
<i>1.7.1. Objetivo general</i>	20
<i>1.7.2. Objetivos específicos</i>	20
1.8. Hipótesis.....	21
<i>1.8.1. Hipótesis general</i>	21
<i>1.8.2. Hipótesis específicas</i>	21
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Marco conceptual.....	22
III. MÉTODO	33
3.1. Tipo de investigación	33
3.2. Población y muestra	33
3.3. Operacionalización de variables	34
3.4. Instrumentos.....	34

3.5. Procedimientos.....	35
3.6. Análisis de datos	36
3.7. Consideraciones éticas	36
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
VI. CONCLUSIONES	81
VII. RECOMENDACIONES.....	82
VIII. REFERENCIAS.....	83
IX. ANEXOS	95
Anexo A. Matriz de Consistencia	96
Anexo B. Instrumento de recolección de datos	97
Anexo C. Ficha de validación por juicio de expertos	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	34
Tabla 2 Correlación entre la dirección estratégica y el desempeño de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.	37
Tabla 3 Correlación entre la dirección estratégica y la eficiencia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.	38
Tabla 4 Correlación entre la dirección estratégica y la eficacia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.	39
Tabla 5 Correlación entre la dirección estratégica y la efectividad de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.	40
Tabla 6 Comprensión de factores externos que impactan en la organización	41
Tabla 7 Análisis de oportunidades y amenazas del entorno	42
Tabla 8 Identificación proactiva de oportunidades clave	43
Tabla 9 Evaluación sistemática de amenazas potenciales	44
Tabla 10 Evaluación de fortalezas internas	45
Tabla 11 Análisis de debilidades internas.....	46
Tabla 12 Claridad sobre objetivos estratégicos	47
Tabla 13 Participación activa en formulación estratégica	48
Tabla 14 Aportación de ideas en formulación de estrategias	49
Tabla 15 Participación regular en planificación estratégica	50
Tabla 16 Contribución al desarrollo de planes operativos.....	51
Tabla 17 Participación en la planificación detallada de operaciones	52
Tabla 18 Definición de metas y objetivos medibles	53
Tabla 19 Formulación de metas específicas y cuantificables	54
Tabla 20 Ajuste de estrategias ante cambios en el entorno	55

Tabla 21	Adaptación a situaciones imprevistas	56
Tabla 22	Retroalimentación constructiva sobre estrategias	57
Tabla 23	Evaluación estratégica y propuesta de soluciones	58
Tabla 24	Optimización de procesos de trabajo	59
Tabla 25	Mejora de la eficiencia en tareas.....	60
Tabla 26	Uso eficiente de recursos disponibles	61
Tabla 27	Maximización del rendimiento de los recursos	62
Tabla 28	Colaboración efectiva para eficiencia colectiva	63
Tabla 29	Promoción de un ambiente colaborativo	64
Tabla 30	Establecimiento de metas claras y alcanzables.....	65
Tabla 31	Contribución al establecimiento de metas estratégicas.....	66
Tabla 32	Coordinación con otros departamentos.....	67
Tabla 33	Colaboración con equipos interdisciplinarios.....	68
Tabla 34	Cumplimiento de plazos establecidos.....	69
Tabla 35	Priorización de puntualidad en tareas	70
Tabla 36	Eficacia en la administración del tiempo	71
Tabla 37	Priorización estratégica del tiempo.....	72
Tabla 38	Responsabilidad en la ejecución de tareas	73
Tabla 39	Responsabilidad constante en funciones.....	74
Tabla 40	Efectividad bajo presión	75
Tabla 41	Mantenimiento de efectividad bajo presión.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Comprensión de factores externos que impactan en la organización.....	41
Figura 2	Análisis de oportunidades y amenazas del entorno	42
Figura 3	Identificación proactiva de oportunidades clave	43
Figura 4	Evaluación sistemática de amenazas potenciales	44
Figura 5	Evaluación de fortalezas internas	45
Figura 6	Análisis de debilidades internas	46
Figura 7	Claridad sobre objetivos estratégicos	47
Figura 8	Participación activa en formulación estratégica	48
Figura 9	Aportación de ideas en formulación de estrategias	49
Figura 10	Participación regular en planificación estratégica.....	50
Figura 11	Contribución al desarrollo de planes operativos	51
Figura 12	Participación en la planificación detallada de operaciones	52
Figura 13	Definición de metas y objetivos medibles.....	53
Figura 14	Formulación de metas específicas y cuantificables.....	54
Figura 15	Ajuste de estrategias ante cambios en el entorno	55
Figura 16	Adaptación a situaciones imprevistas.....	56
Figura 17	Retroalimentación constructiva sobre estrategias	57
Figura 18	Evaluación estratégica y propuesta de soluciones.....	58
Figura 19	Optimización de procesos de trabajo.....	59
Figura 20	Mejora de la eficiencia en tareas	60
Figura 21	Uso eficiente de recursos disponibles.....	61
Figura 22	Maximización del rendimiento de los recursos	62
Figura 23	Colaboración efectiva para eficiencia colectiva	63
Figura 24	Promoción de un ambiente colaborativo	64

Figura 25	Establecimiento de metas claras y alcanzables	65
Figura 26	Contribución al establecimiento de metas estratégicas	66
Figura 27	Coordinación con otros departamentos	67
Figura 28	Colaboración con equipos interdisciplinarios	68
Figura 29	Cumplimiento de plazos establecidos	69
Figura 30	Priorización de puntualidad en tareas	70
Figura 31	Eficacia en la administración del tiempo.....	71
Figura 32	Priorización estratégica del tiempo	72
Figura 33	Responsabilidad en la ejecución de tareas.....	73
Figura 34	Responsabilidad constante en funciones	74
Figura 35	Efectividad bajo presión	75
Figura 36	Mantenimiento de efectividad bajo presión	76

RESUMEN

Esta tesis investigativa tuvo como propósito determinar cómo se relaciona la dirección estratégica y el desempeño de la empresa del sector Hidrocarburos, 2023. Se utilizó un diseño transversal no experimental, ya que la variable independiente no se modificó y los datos se recogieron en un periodo concreto, también fue correlacional con un enfoque cuantitativo. Como principal conclusión se tuvo que se evidencia una correlación positiva moderada entre la dirección estratégica y diversas dimensiones del desempeño empresarial en el sector de hidrocarburos en el año 2023. Específicamente, se encontró una relación significativa entre la dirección estratégica y el desempeño general (Rho de Spearman = 0.609, Sig. = 0.005), confirmando que una adecuada gestión estratégica contribuye de manera importante al logro de resultados empresariales. Asimismo, se observó una correlación positiva moderada con la eficiencia operativa (Rho de Spearman = 0.597, Sig. = 0.000), lo que reafirma que estrategias alineadas con los objetivos organizacionales optimizan el uso de recursos. En términos de eficacia empresarial, aunque la correlación también fue positiva moderada (Rho de Spearman = 0.409, Sig. = 0.025), su impacto es menor en comparación con otros aspectos analizados. Finalmente, la relación entre la dirección estratégica y la efectividad global de las empresas resultó igualmente significativa (Rho de Spearman = 0.601, Sig. = 0.001), destacando el papel crucial de la dirección estratégica en la integración de procesos para alcanzar resultados efectivos. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión estratégica bien estructurada como motor clave para el desempeño y la sostenibilidad empresarial.

Palabras claves: dirección estratégica, desempeño, empresa, hidrocarburos.

ABSTRACT

The purpose of this research thesis was to determine how strategic direction and company performance in the hydrocarbon sector are related, 2023. A non-experimental cross-sectional design was used, since the independent variable was not modified and the data was collected in a specific period, it was also correlational with a quantitative approach. The main conclusion was that there was a moderate positive correlation between strategic direction and various dimensions of business performance in the hydrocarbon sector in 2023. Specifically, a significant relationship was found between strategic direction and overall performance (Spearman's $Rho = 0.609$, $Sig. = 0.005$), confirming that adequate strategic management contributes significantly to the achievement of business results. Likewise, a moderate positive correlation was observed with operational efficiency (Spearman's $Rho = 0.597$, $Sig. = 0.000$), which reaffirms that strategies aligned with organizational objectives optimize the use of resources. In terms of business effectiveness, although the correlation was also moderately positive (Spearman's $rho = 0.409$, $Sig. = 0.025$), its impact is lower compared to other aspects analyzed. Finally, the relationship between strategic management and the overall effectiveness of companies was equally significant (Spearman's $rho = 0.601$, $Sig. = 0.001$), highlighting the crucial role of strategic management in integrating processes to achieve effective results. These findings underline the importance of well-structured strategic management as a key driver for business performance and sustainability.

Keywords: strategic management, performance, company, hydrocarbons.

I. INTRODUCCIÓN

La Dirección Estratégica se ha establecido como un elemento crucial para el logro de objetivos a largo plazo y la adaptabilidad de las empresas en un entorno empresarial cada vez más competitivo y cambiante. Este enfoque se centra en la toma de decisiones clave que guían a la organización hacia su visión, alineando recursos y capacidades con las oportunidades del mercado. El presente estudio tiene como objetivo analizar cómo la implementación efectiva de la Dirección Estratégica influye en el desempeño global de las empresas, abordando su impacto en la eficiencia operativa, la competitividad y la rentabilidad, centrándose específicamente en el sector de Hidrocarburos en el año 2023. La investigación busca comprender cómo las decisiones estratégicas adoptadas por las empresas en este sector impactan directamente en su rendimiento operativo y financiero.

La conceptualización de la dirección estratégica hace referencia al procedimiento de comprender la dirección hacia la cual se encaminan los negocios, con el propósito de expandirse, generar beneficios y asegurar su permanencia en el mercado (Palacios, 2023). Por otro lado, el desempeño empresarial brinda la capacidad de realizar un análisis completo de cómo se desempeña la microempresa en el mercado; sin embargo, la evaluación parcial se vuelve crucial al destacar áreas específicas que presentan oportunidades de mejora, lo que simplifica la implementación de acciones concretas y bien definidas (Ramírez et al., 2018).

Este estudio es crucial para brindar información clave a los líderes y gerentes del sector de Hidrocarburos, quienes deben enfrentar desafíos como los cambios regulatorios, las fluctuaciones en los precios del petróleo y la creciente demanda de prácticas sostenibles. Contar con datos precisos les permite tomar decisiones estratégicas informadas, mejorando su competitividad y sostenibilidad. La comprensión profunda de cómo la Dirección Estratégica influye en el desempeño empresarial permitirá a las empresas del sector tomar decisiones más informadas y adaptativas, mejorando así su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno.

Esta investigación se realizó con el objetivo de llenar un vacío en la literatura actual, aportando una valiosa contribución al conocimiento sobre la Dirección Estratégica y su impacto en el desempeño del sector de Hidrocarburos. A través de un análisis exhaustivo y actualizado, se busca proporcionar una herramienta útil para los líderes del sector, ayudándoles a tomar decisiones estratégicas informadas que favorezcan la competitividad y sostenibilidad en un sector clave para la economía global.

Al concluir la lectura de esta tesis, el lector habrá adquirido una comprensión profunda de la dinámica entre la Dirección Estratégica y el desempeño empresarial en el sector de Hidrocarburos en el año 2023. Además, se espera que la información proporcionada inspire nuevas investigaciones y sirva como referencia para profesionales y académicos interesados en la gestión estratégica en industrias altamente complejas y cambiantes. Para este estudio se ha seleccionado de manera rigurosa, empresas representativas del sector de Hidrocarburos en una ubicación estratégica, garantizando así la representatividad y relevancia de los hallazgos obtenidos.

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, el desempeño organizacional tiene diferentes fuentes que genera su aumento, tanto a nivel financiero, humano y social. En esta situación particular, el desempeño financiero corporativo juega un papel crucial, y en este contexto, el sector de minerales y minería experimentó un aumento notable del 9.4%, alcanzando un índice del 85.21% en el año 2023. No obstante, en comparación con los incrementos observados en otros sectores, este sector registró el menor crecimiento. De hecho, los sectores de Materias Primas y Recursos Naturales, así como Agricultura y Ganadería, exhibieron una recuperación más sólida, con aumentos del 8.72%, llegando a un índice del 86.07%, y del 5.07%, alcanzando un

índice del 92.86%, respectivamente (Peat Marwick International Klynveld Main Goerdeler [KMG], 2023).

De igual forma, según Johnivan (2023), respecto al área administrativa y de recursos humanos, en su investigación compilando estadísticas actuales de gestión del desempeño que giran en torno a los trabajadores en los Estados Unidos, indica que el 58% de las empresas aún utiliza hojas de cálculo para evaluar el desempeño de los empleados. A los gerentes estadounidenses les lleva de una a dos semanas completar una revisión de rendimiento. Un estudio de 2020 revela que el 46% de las organizaciones ha modificado sus sistemas de gestión del desempeño en el último año. Solo el 45% de los líderes cree que su organización utiliza herramientas consistentes, y el 40% de los directivos carece de acceso necesario para analizar el compromiso de los empleados.

Asimismo, el desempeño de una organización depende de cierta manera de la disposición y desempeño de los empleados; en ese contexto, se encontró que el 92% de los empleados busca feedback frecuente, ya que el 85% consideraría renunciar si perciben una evaluación injusta. Además, el 77% de los líderes de recursos humanos opina que las revisiones anuales no reflejan con precisión el desempeño laboral (ClearCo, 2022).

A nivel latinoamericano, en un estudio realizado por Montejano et al. (2021) en 317 empresas manufactureras en Aguascalientes, México, se encontró que los gerentes perciben un impacto positivo de las técnicas de Administración de Operaciones (AO) en el desempeño; sin embargo, solo el 51.1% las utiliza constantemente, mientras que el 48.9% aplica algunas técnicas de manera esporádica. Aunque el desempeño se considera ligeramente superior, se sugiere que aumentar la aplicación de las técnicas de AO podría mejorar la competitividad; es decir el desempeño de las empresas.

En un contexto peruano, según información del diario El Peruano en el 2014, dio a conocer que medir el desempeño laboral brinda mejoras y beneficios, En el análisis de

rendimiento llevado a cabo en 50 compañías con una plantilla de 6,000 empleados, que incluye desde directivos hasta colaboradores de diversos niveles, se ha revelado un impresionante 82% de eficiencia laboral acompañado de un alto grado de compromiso; esto da a entender que la eficiencia en el sector Hidrocarburos debe tomarse muy en cuenta para lograr un alto rendimiento (Rodríguez, 2014).

En un estudio de Hernández (2023), se revelaron que una falta de liderazgo carismático (76.99%), debilidades en desempeño (47.78%), eficiencia (81.41%), continuidad (53.11%), y empleo de recursos (67.26%) genera que la empresa de estudio enfrente serias debilidades en su desempeño organizacional.

Según ComexPerú (2021), un alto porcentaje de las micro y pequeñas empresas (mypes) enfrentan desafíos en su gestión, ya que el 76.1% no registra sus cuentas de ventas, lo que puede afectar su capacidad para tomar decisiones informadas. Además, el 49.1% no dispone de un local fijo, y los costos logísticos representan un 21.1% del valor de sus ventas, lo que incrementa sus gastos operativos; estos datos dan a entender que la mayoría de las empresas necesitan formación profesional en gestión estratégica para lograr un desempeño adecuado en sus empresas.

1.2. Descripción del problema

La producción en el sector de Minería e Hidrocarburos experimentó un notable incremento del 8,82% durante el mes de septiembre del actual año. Este desempeño favorable se basó, en gran medida, en el incremento en la producción de minerales clave como molibdeno, cobre, oro, zinc y hierro. En el subsector de hidrocarburos, el avance se explicó por el notable aumento en la extracción de líquidos de gas natural y gas natural, lo que contribuyó significativamente al crecimiento y fortalecimiento de la actividad económica en este sector. (Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía [SNMPE], 2023).

En octubre de 2023, el sector Minería e Hidrocarburos experimentó un crecimiento positivo del 3,10%, impulsado por el aumento en la producción de los subsectores minería, con un crecimiento del 3,14%, e hidrocarburos, que registró un avance del 2,81%. Este desempeño refleja una recuperación y expansión en ambos sectores, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática. [INEI], 2023).

En 2022, las exportaciones de hidrocarburos alcanzaron un total de US\$ 6,151 millones, experimentando un notable incremento del 57.8% en comparación con el año anterior, según datos de la Sunat. Entre estos, las exportaciones de petróleo crudo sumaron US\$ 508 millones, lo que representa un crecimiento del 75.7%, con un volumen de 833,105 toneladas, un aumento del 42.3%. Por su parte, los derivados de petróleo registraron envíos por US\$ 5,642 millones, constituyendo el 92% del subsector, con un incremento del 56% y un volumen de 6.5 millones de toneladas, un aumento del 14.8%. Durante este período, el precio del crudo mostró fluctuaciones, con aumentos hasta julio debido a la reactivación económica global, seguidos de una caída a partir de agosto debido a la desaceleración económica y la incertidumbre generada por el conflicto entre Rusia y Ucrania, según el INEI. (ComexPerú, 2023).

La inversión en el sector de hidrocarburos en Perú ha sufrido una drástica caída en los últimos años. Según PerúPetro, la inversión destinada a la exploración de hidrocarburos pasó de US\$ 946 millones en 2012 a tan solo US\$ 3 millones en 2021, lo que refleja una disminución alarmante. La inversión en explotación también ha sufrido una fuerte caída, disminuyendo de US\$ 1,048 millones en 2011 a US\$ 310 millones en 2021. Estas cifras, junto con los conflictos sociales que afectan a la producción, plantean desafíos significativos para el futuro del subsector (ComexPerú, 2023).

En ese contexto, el desempeño de las empresas del sector de Hidrocarburos en el año 2023 se ve afectado por una serie de desafíos críticos que amenazan su estabilidad y rentabilidad. La complejidad del entorno global, marcada por cambios en la demanda

energética, fluctuaciones en los precios del petróleo, y presiones regulatorias, ha generado incertidumbre y volatilidad.

El problema en la dirección estratégica de la empresa del sector de Hidrocarburos en cuestión se origina en la dificultad para anticipar y responder de manera efectiva a los cambios en el entorno. Las causas subyacentes incluyen una falta de adaptabilidad en la formulación y ejecución de estrategias, así como una limitada capacidad para evaluar y gestionar los riesgos asociados con la volatilidad del mercado y las regulaciones ambientales. La desalineación entre los objetivos estratégicos y las condiciones cambiantes del sector ha comprometido seriamente la capacidad de la empresa para sostener una ventaja competitiva a largo plazo. Esta desconexión, sumada a la falta de una visión estratégica clara y de una planificación integral, ha aumentado significativamente la vulnerabilidad de la empresa ante los constantes desafíos del entorno empresarial. La adaptación insuficiente a las dinámicas del mercado y la falta de previsión han obstaculizado su crecimiento y estabilidad, afectando su rendimiento y posicionamiento en el mercado.

La persistencia de la desconexión entre la dirección estratégica y el desempeño de la empresa en el sector de hidrocarburos puede traer consecuencias graves. La falta de adaptación a las condiciones cambiantes del mercado puede resultar en una disminución de la cuota de mercado, pérdida de rentabilidad e incluso la inviabilidad a largo plazo. Además, la incapacidad para gestionar adecuadamente los riesgos puede derivar en crisis operativas, financieras y de reputación que afecten la confianza de los inversores y clientes. La carencia de una visión estratégica clara y una planificación a largo plazo puede obstaculizar la capacidad de la empresa para identificar y aprovechar nuevas oportunidades. En conjunto, estos factores amenazan con debilitar la posición competitiva de la empresa y comprometer su sostenibilidad en un entorno altamente competitivo y volátil.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relacionan la dirección estratégica y el desempeño de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relacionan la dirección estratégica y la eficiencia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023?
- ¿Cómo se relacionan la dirección estratégica y la eficacia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023?
- ¿Cómo se relacionan la dirección estratégica y la efectividad de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes Nacionales

Para Enríquez et al. (2022), actualmente, muchas empresas amplían su enfoque más allá de las metas económicas, buscando generar impactos positivos en la sociedad, el medio ambiente y la economía local. La certificación voluntaria en sostenibilidad, como la B Corp, ha ganado relevancia, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas (MYPES) emergentes. Esta certificación reconoce las prácticas responsables y sostenibles en áreas clave como el rendimiento social, ambiental y de gobernanza. En este sentido, el sector de hidrocarburos, a pesar de su enfoque tradicional, muestra un gran potencial para adoptar prácticas sostenibles como la B Corp. La investigación presentada sigue un enfoque cualitativo con un diseño de investigación-acción práctica, centrado en identificar estrategias organizacionales sostenibles en busca de esta certificación. Para evaluar la viabilidad de las estrategias, se emplean el análisis de las 5 fuerzas de Porter y la matriz FODA, aplicados a la

empresa Biocom. A través de una entrevista con el gerente general, se verificó que, aunque Biocom no alcanza el puntaje mínimo requerido para la certificación en el periodo establecido, existen claras oportunidades para mejorar sus prácticas de sostenibilidad. Esto permitiría a la empresa convertirse en un ente más responsable en términos sociales y ambientales, y en última instancia, contribuiría al fortalecimiento de su competitividad y reputación.

Calvay (2019) el estudio se enfocó en diseñar un plan estratégico con el propósito de mejorar la rentabilidad de la empresa Servicios Múltiples Mi Tilita S.R.L., debido a la necesidad urgente de optimizar su rendimiento financiero. El objetivo principal fue implementar herramientas estratégicas eficaces que ayuden a aumentar las ventas y los márgenes de ganancia, contribuyendo a la sostenibilidad y crecimiento de la empresa. Para ello, se utilizó una metodología descriptiva y cuantitativa, con un diseño no experimental transversal, y un enfoque analítico que permitió una comprensión profunda de la situación de la empresa. La población de estudio estuvo compuesta por seis colaboradores, todos los cuales fueron incluidos en la muestra debido al tamaño reducido de la empresa. Se realizó una entrevista detallada al gerente general, cuyo objetivo fue obtener información clave para diseñar un plan estratégico orientado a la rentabilidad. Además, se analizó los estados financieros y ratios de la empresa, los cuales evidenciaron un bajo índice de rentabilidad en comparación con otros estudios previos. La propuesta formulada busca mejorar este indicador, estableciendo como pregunta central de investigación: "¿Cómo puede el planeamiento estratégico mejorar la rentabilidad en la empresa Servicios Múltiples Mi Tilita S.R.L.?" Los resultados concluyen que, con la implementación del plan estratégico sugerido, se espera una mejora significativa en la rentabilidad de la empresa, posicionándola como un competidor más fuerte y capaz de satisfacer mejor las necesidades de sus clientes.

Chumacero y Cabellos (2023) el análisis detallado de las estrategias aplicadas en diversas áreas de la empresa Desarrollo Sostenible AGAA SAC fue un proceso fundamental

para la elaboración de un plan estratégico enfocado en la optimización de sus operaciones. La investigación se sustentó en la recopilación de información directamente de los gerentes clave involucrados en la gestión de áreas como recursos humanos, comercial, finanzas y tecnologías. A través de entrevistas estructuradas y validadas por expertos, se garantizó que los instrumentos utilizados fueran adecuados y efectivos. Esta información se codificó mediante un sistema de colores, lo que permitió clasificar y organizar las respuestas de manera eficiente para facilitar el proceso de análisis. Tras la recopilación de los datos, se realizó una triangulación de la información proporcionada por los diferentes gerentes, lo que permitió generar un resumen completo de las estrategias más relevantes aplicables a cada área de la empresa. Este ejercicio de consolidación de información sirvió como base para la formulación del plan estratégico, que se apoyó en tres pilares fundamentales: los datos obtenidos a partir de las entrevistas, los fundamentos teóricos del campo de la gestión estratégica y los conocimientos adquiridos durante el curso de la maestría en Gestión Estratégica Empresarial. Esto permitió desarrollar una propuesta robusta y alineada con las necesidades y objetivos organizacionales de la empresa.

Prieto y William (2022) el estudio se centró en evaluar cómo la gestión de procesos impacta el rendimiento laboral de los empleados en una empresa comercializadora de combustibles en Trujillo, en el año 2022. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional y un corte transversal, lo que permitió analizar las variables en un momento específico. La población estuvo conformada por 79 colaboradores de la empresa, y se utilizó una encuesta con cuestionarios para recopilar los datos. Los resultados revelaron que el 45.6% de la gestión de procesos se encontraba en un nivel regular, mientras que el 44.3% del desempeño laboral también mostraba una calificación regular. Este hallazgo destaca que, a pesar de no ser óptimos, ambos aspectos estaban interrelacionados. El análisis de correlación de Spearman ($r_s = 0.920$; $p = 0.000$) mostró una influencia significativa y directa de la gestión

de procesos en el desempeño laboral. Estos resultados sugieren que mejorar la gestión de procesos podría tener un impacto positivo en la productividad y eficiencia de los colaboradores de la empresa de hidrocarburos.

Jara (2022) el estudio tuvo como objetivo principal examinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Rendimiento Laboral Individual en una empresa de hidrocarburos ubicada en Lima. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación básico y descriptivo, utilizando un diseño transversal-correlacional no experimental. La muestra estuvo compuesta por 60 empleados de la empresa, a quienes se les aplicaron encuestas mediante dos cuestionarios con 20 preguntas, validados por jueces expertos y con fiabilidad confirmada a través de una prueba piloto y el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados indicaron que existe una relación positiva y significativa entre la Cultura Organizacional y el Rendimiento Laboral Individual. Específicamente, se observó que un entorno organizacional con una cultura fuerte y alineada con los valores de la empresa contribuye directamente a un incremento en el rendimiento de los empleados. El coeficiente de correlación Rho alcanzó un valor de 0.876, con una significancia de $p = 0.000$, lo que valida la alta relevancia de esta relación.

Gonzales et al. (2023) este estudio se centró en la propuesta de estrategias para mejorar la implementación de proyectos en empresas del sector petrolero en el estado Falcón, tomando en cuenta el impacto de las estrategias gerenciales en la gestión efectiva de proyectos. En este contexto, se analizó la importancia de las actividades previas y durante la ejecución de proyectos, donde los gerentes tienen un rol esencial en supervisar y coordinar cada subproceso. La metodología empleada fue cuantitativa, con un enfoque empírico-analítico-racionalista, de tipo descriptivo y no experimental, bajo un diseño transeccional de campo. La población de estudio estuvo compuesta por 15 gerentes de proyectos, y la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando un cuestionario cerrado con escala Likert, cuya validación se realizó a través del juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se evaluó

con el coeficiente Alfa-Cronbach, obteniendo un valor de $r=0.94$, lo que indicó una alta confiabilidad. El análisis de los resultados reveló que los gerentes requieren fortalecer sus capacidades en la identificación de stakeholders y en la gestión de los costos asociados a los proyectos. Con base en estos hallazgos, se formularon pautas estratégicas orientadas a mejorar la eficacia en la ejecución de proyectos, asegurando su desarrollo óptimo y cumplimiento de los objetivos planteados.

Rojas (2020) este estudio se centró en analizar cómo la motivación intrínseca influye en el rendimiento laboral de los empleados del sector hidrocarburos de la empresa Graña y Montero, ubicada en Arequipa. La hipótesis planteada sugiere que la motivación intrínseca tiene un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores de esta empresa. Para ello, se seleccionó una muestra de 192 empleados, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios validados: uno para medir el nivel de motivación intrínseca y otro para evaluar su rendimiento laboral percibido. Los resultados mostraron que existe una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral, lo que indica que un mayor nivel de motivación intrínseca contribuye a un mejor desempeño. Además, se observó que el nivel de motivación intrínseca de los trabajadores en esta empresa es moderado, al igual que la percepción de su propio rendimiento laboral. Estos hallazgos sugieren que potenciar la motivación intrínseca podría ser clave para mejorar el desempeño de los empleados en este sector.

Farceque (2022) en su estudio titulado "Control interno y su influencia en la rentabilidad de una empresa de remediación ambiental en Lima 2022" tiene como propósito analizar el impacto del control interno en la rentabilidad de una empresa del sector de hidrocarburos en Lima, enfocándose en las áreas de finanzas, administración, contabilidad y almacén. La investigación se originó debido al incumplimiento de normativas y procedimientos en estos sectores, lo cual afecta negativamente los recursos de la empresa y podría perjudicar

su desempeño financiero. Para llevar a cabo la investigación, se adoptó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional y transversal, utilizando técnicas de encuesta y cuestionarios con escala de Likert dirigidos a una muestra de 52 trabajadores. Los resultados obtenidos indicaron que existe una relación positiva y significativa entre el control interno y la rentabilidad de la empresa, lo que demuestra que una gestión adecuada en los procesos internos contribuye al mejor desempeño económico de la organización. Se evidenció una fuerte correlación entre las variables, lo que resalta la importancia de implementar normas y procedimientos rigurosos para garantizar una adecuada supervisión de los recursos. La investigación concluyó que un control interno robusto no solo protege los activos de la empresa, sino que también favorece su rentabilidad, lo que subraya la necesidad de mejorar los mecanismos de control en las áreas clave de la empresa.

1.4.2. Antecedentes Internacionales

Tarazona y Acuña (2023) la investigación resalta la importancia de la gestión estratégica en el sector de hidrocarburos, un entorno altamente competitivo y cambiante, donde la supervivencia y el éxito de las empresas dependen en gran medida de su capacidad para adaptarse y desarrollar estrategias eficaces. En este contexto, la empresa Disolventes Fénix S.A.S., ubicada en Bucaramanga, tiene como objetivo diseñar un plan estratégico integral que permita mejorar su gestión y competitividad dentro de este sector. Para ello, se propone realizar un análisis exhaustivo de la situación actual de la empresa, aplicando la herramienta FODA para identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Esta evaluación inicial es fundamental para detectar las áreas de mejora y las oportunidades de crecimiento. Además, se sugiere la implementación de un Balance Scorecard (Cuadro de Mando Integral), que permitirá monitorear el desempeño estratégico en tiempo real, evaluando indicadores clave en las áreas de finanzas, procesos, clientes y aprendizaje organizacional. Los resultados obtenidos muestran que Disolventes Fénix S.A.S. cuenta con fortalezas internas significativas, como su

experiencia en la comercialización de productos químicos y su diversificación de portafolio, lo que le permite aprovechar las oportunidades externas, como el aumento de la demanda en el mercado. El plan estratégico propuesto se enfoca en incrementar la rentabilidad, captar nuevos clientes, optimizar procesos y mejorar las competencias comerciales del personal, con el fin de fortalecer la posición competitiva de la empresa.

Arias y Romero (2023) el objetivo principal de desarrollar un plan estratégico logístico para optimizar los procesos de la cadena de suministro en la empresa 'Maple Oil Tools' radica en fortalecer sus áreas de producción, compras y atención al cliente mediante el empleo de herramientas gerenciales orientadas a la mejora continua. Para ello, se planea la implementación de indicadores de gestión que permitan medir de manera cuantificable el rendimiento de estas áreas clave. En primer lugar, se llevó a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica que abarcó conceptos fundamentales como análisis empresarial, estrategias de posicionamiento competitivo y herramientas para la dirección efectiva de empresas. A partir de este marco teórico, se procedió a realizar un diagnóstico detallado de los procesos logísticos de la compañía utilizando las actividades de la cadena de valor de Michael Porter, lo que permitió una evaluación precisa de la situación actual y la identificación de los factores críticos que requieren atención inmediata. Una vez diagnosticadas las áreas prioritarias para el cambio, se elaboraron propuestas estratégicas que permitirán mejorar la eficiencia operativa y optimizar la gestión logística. Estas estrategias, alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa, buscan desarrollar una ventaja competitiva sostenible. Además, se estableció un sistema de monitoreo continuo para evaluar el impacto de las acciones implementadas a través de indicadores operativos y estratégicos. Este enfoque busca mejorar la efectividad organizacional, garantizar un desempeño superior y convertir los desafíos identificados en oportunidades para fortalecer la competitividad de la empresa

Parra y Gallardo (2022) el estudio se concentra en analizar a Rampint, una empresa dedicada a la ingeniería, montaje y mantenimiento en el sector de Oil and Gas, ubicada en Barrancabermeja, Santander, Colombia. El principal desafío identificado es cómo ampliar la presencia de la empresa en el mercado local para lograr un crecimiento más sólido en el sector de combustibles. El objetivo del trabajo es desarrollar un plan estratégico que permita fortalecer la posición de la empresa en el mercado, identificando factores clave que potencien su competitividad. La investigación se realiza bajo un enfoque cuantitativo, exploratorio y no experimental, basándose en un análisis exhaustivo de la situación interna y externa de la organización. A través de la Matriz DOFA, se identificaron varias fortalezas de Rampint, como su capacidad para aprovechar las oportunidades del entorno y enfrentar las amenazas. Sin embargo, también se reconoció que una de sus debilidades es la necesidad de mejorar la gestión estratégica para optimizar los procesos internos y consolidar su crecimiento. Finalmente, el estudio concluye que la planificación estratégica es fundamental para guiar la expansión de la empresa y alinear sus metas con el contexto del mercado, destacando que el capital humano es el principal motor para su éxito y sostenibilidad en el sector.

Carrillo (2023) el análisis se enfoca en evaluar de manera integral los aspectos administrativos y financieros de Ecopetrol S.A., la principal empresa estatal dedicada a la exploración, producción, comercialización y transporte de hidrocarburos en Colombia. El estudio se propone examinar detalladamente la información y los procesos internos de la compañía, considerando sus políticas, prácticas y procedimientos operativos en relación con la gestión empresarial. A través de esta evaluación, se busca identificar las fortalezas y debilidades internas, así como las oportunidades y amenazas del entorno, que pueden influir en el desempeño de la empresa. El diagnóstico proporcionará una visión clara de los aspectos clave para mejorar la eficiencia operativa, la rentabilidad y la sostenibilidad a largo plazo. Además, se pretende ofrecer recomendaciones estratégicas que permitan a Ecopetrol mantener

su posición como líder en la industria de hidrocarburos, optimizando sus procesos y enfrentando los desafíos que puedan surgir. Este estudio es crucial para los inversionistas, analistas y otros actores del sector energético que desean comprender la posición futura de Ecopetrol en el mercado.

Según Castillo et al. (2022) la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto notable en el sector de los hidrocarburos durante los años 2020 y 2021, afectando la producción y reduciendo las ganancias de las empresas. Sin embargo, las compañías que operan en este sector en Colombia lograron hacer frente a la situación a través de una gestión organizacional efectiva, adaptando sus estrategias a las nuevas circunstancias del mercado. La investigación se propuso analizar cómo las empresas del sector hidrocarburos enfrentaron estos desafíos, centrándose en las estrategias organizacionales implementadas para adaptarse al entorno cambiante y desafiante generado por la crisis sanitaria. El estudio, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, incluyó 36 encuestas realizadas a empleados de tres de las principales empresas del sector, junto con un grupo focal de colaboradores y líderes de las organizaciones. Las variables analizadas incluyeron Estrategia Organizacional, así como factores económicos, socioculturales, ambientales y legales que podrían haber influido en las decisiones tomadas. Además, se recopiló información secundaria a través de los informes de gestión y sitios web de las empresas. Los resultados permitieron identificar las estrategias clave adoptadas por las empresas para mitigar los efectos de la pandemia. A partir de los hallazgos, se propuso un conjunto de mejores prácticas que podrían ser útiles en situaciones similares, ayudando al sector a fortalecer su resiliencia frente a futuros desafíos.

Pineda (2021) este estudio presenta una metodología diseñada para mejorar la gestión logística de aprovisionamiento en la Unión Temporal IJP, una empresa del sector hidrocarburos. El objetivo principal es identificar los factores críticos que afectan el funcionamiento eficiente de la logística de aprovisionamiento, así como las variables que

suelen obstaculizar su óptimo desempeño. Se propone un enfoque que permita adaptar la gestión logística a las condiciones operativas particulares de la empresa, optimizando sus procesos. Durante la fase de campo, se realizaron entrevistas con los responsables directos de la gestión logística, quienes reconocieron la posibilidad de mejorar significativamente la operación a pesar de las dificultades derivadas de la ubicación geográfica de la empresa. A partir de este análisis, se definieron indicadores específicos para cada rol dentro del proceso logístico. Estos indicadores, cuando se implementen, contribuirán a una mejora continua de las operaciones de la empresa, permitiéndole cumplir con estándares más altos en los proyectos contratados por las compañías del sector petrolero en la región central del país. Así, la empresa no solo optimizará su funcionamiento, sino que también fortalecerá su competitividad en el sector hidrocarburos.

Obregón y Betancourt (2020) la presente tesis tiene como propósito principal desarrollar propuestas de mejora para incrementar la productividad en áreas clave de una empresa del sector de hidrocarburos, específicamente en planificación, compras y finanzas. Para lograr este objetivo, se implementa la metodología de excelencia operacional We-Time, orientada a optimizar los procesos internos. El estudio comenzó con una revisión exhaustiva de fuentes especializadas que abordan temas cruciales como metodologías de mejora continua, eficiencia en los procesos y factores que afectan la productividad en empresas del sector hidrocarburos. A partir de este análisis, se construyó un marco de referencia que permitió identificar las problemáticas que afectan a la organización. El diagnóstico obtenido reveló áreas críticas que requieren atención, por lo que se diseñaron soluciones específicas para cada una. Estas mejoras propuestas, aunque no son obligatorias, se diseñaron con flexibilidad para ajustarse a la realidad de la empresa y considerar su viabilidad económica y operativa. Las soluciones serán evaluadas y monitoreadas a través de un panel de control (Dashboard) que permitirá hacer un seguimiento detallado de su implementación. Este enfoque permitirá medir

el grado de compromiso de las áreas involucradas y evaluar el impacto de las mejoras sobre la productividad y las operaciones de la empresa a lo largo del tiempo.

Zambrano et al. (2021) el propósito central de la investigación es determinar los elementos que afectan el rendimiento laboral de los coordinadores de alturas en una compañía dedicada a la extracción de hidrocarburos en Barrancabermeja. Para llevar a cabo este análisis, se emplearon métodos cuantitativos y cualitativos, configurando así un enfoque mixto no experimental. Se realizaron encuestas y se recopiló información a través de muestras, centrándose en evaluar los riesgos asociados al desempeño laboral de los coordinadores de alturas. Los resultados obtenidos revelaron que factores como el estilo de dirección, las condiciones laborales específicas y las prácticas de comunicación influyen significativamente en el desempeño. Con base en estos hallazgos, se proponen medidas preventivas con el objetivo de mejorar el ambiente laboral y reducir los riesgos laborales. Aspectos cualitativos, como el liderazgo, la identificación del estrés, la falta de reconocimiento del trabajo con responsabilidad administrativa y los conflictos laborales, fueron evaluados mediante un instrumento diseñado para tal fin. En el análisis cualitativo, se identificó una carga laboral significativa en términos de las horas requeridas para completar las tareas. Además, se evidenció que el ruido y la temperatura en el lugar de trabajo son factores molestos para la mayoría de los coordinadores. La experiencia adquirida durante el estudio proporcionó una comprensión más profunda de las complejidades asociadas al papel de coordinador de alturas en el sector de extracción de hidrocarburos. Este trabajo permitió una asimilación más completa de los conceptos relacionados con las tareas en alturas y reforzó la importancia de cada factor en el desempeño laboral. La investigación también enfatiza la necesidad de atribuir una atención especial al liderazgo en el ámbito operacional, contribuyendo así a una comprensión más profunda de las responsabilidades asociadas con el rol asignado.

1.5. Justificación de la investigación

Este estudio se justifica por la relevancia de analizar cómo la dirección estratégica impacta el desempeño de las empresas en el sector de Hidrocarburos durante el 2023. El sector de hidrocarburos, esencial para la economía global y el suministro de energía, enfrenta desafíos únicos que requieren una gestión adecuada. Comprender cómo las estrategias implementadas afectan la eficiencia, competitividad y sostenibilidad de las empresas en este sector es crucial para garantizar su estabilidad y contribuir a la continuidad del suministro energético global.

El año 2023 se caracteriza por un entorno empresarial dinámico con cambios significativos en la demanda de energía, variaciones en los precios del petróleo y regulaciones ambientales en evolución. La falta de capacidad para ajustarse estratégicamente a estas transformaciones puede acarrear repercusiones significativas para las organizaciones del sector, lo que respalda la relevancia de esta investigación. La gestión estratégica resulta crucial para la prosperidad a largo plazo de cualquier entidad. Analizar cómo las decisiones estratégicas afectan directamente el desempeño proporciona información valiosa para los líderes empresariales, ayudándoles a tomar decisiones más informadas y efectivas.

Este estudio puede contribuir a la literatura académica al llenar posibles brechas en la comprensión de la relación entre la dirección estratégica y el desempeño en el sector de Hidrocarburos en el año 2023. Además, ofrece perspectivas prácticas para los profesionales del sector que buscan mejorar sus estrategias empresariales. Los hallazgos de este estudio pueden tener aplicaciones prácticas inmediatas para las empresas del sector de Hidrocarburos, permitiéndoles ajustar sus enfoques estratégicos y mejorar su desempeño en un entorno empresarial desafiante.

El análisis de la conexión entre la gestión estratégica y el rendimiento de una compañía del sector energético en 2023 adquiere relevancia debido a diversos factores clave que influyen tanto en el ámbito corporativo como académico. El sector energético es crucial para la

economía mundial y el abastecimiento de energía. Entender de qué manera las decisiones estratégicas impactan el rendimiento de las organizaciones en esta industria es vital para su permanencia, expansión y su aporte a la estabilidad energética global.

El estudio proporcionará información valiosa sobre la relación causal entre la dirección estratégica y el desempeño empresarial. Los líderes y tomadores de decisiones podrán utilizar estos conocimientos para tomar decisiones más informadas y estratégicas, adaptándose mejor a las condiciones cambiantes del mercado.

Este análisis tiene el potencial de abordar vacíos en la literatura académica, proporcionando nuevos aportes sobre la conexión entre la gestión estratégica y el rendimiento en el sector energético, específicamente en 2023. Esto enriquecerá la base de conocimientos y abrirá oportunidades para futuras investigaciones. Asimismo, las conclusiones del estudio pueden servir como guía estratégica para otras empresas del sector de Hidrocarburos, proporcionando perspectivas prácticas sobre cómo mejorar la dirección estratégica para maximizar el desempeño. Esto puede ser especialmente útil en un entorno empresarial caracterizado por la incertidumbre y la volatilidad.

Por último, al comprender la relación entre la dirección estratégica y el desempeño, el estudio puede contribuir al desarrollo de buenas prácticas empresariales en el sector de Hidrocarburos. Estas prácticas pueden beneficiar a la industria en su conjunto al fomentar la eficiencia, la innovación y la sostenibilidad.

1.6. Limitaciones de la investigación

A pesar del valor del estudio propuesto sobre la relación entre la dirección estratégica y el desempeño de una empresa del sector de hidrocarburos en 2023, es relevante considerar ciertas limitaciones que podrían influir en la interpretación de los resultados y en la generalización de las conclusiones. Una de las principales restricciones es la disponibilidad y

calidad de los datos, ya que la falta de acceso a información interna o la incompletitud de los datos disponibles podría afectar la profundidad del análisis y la validez de los hallazgos.

Los hallazgos pueden aplicarse directamente a la empresa estudiada, pero la generalización a otras empresas del sector de Hidrocarburos o a otras industrias podría ser limitada. Cada organización tiene su contexto único y sus desafíos específicos. La dirección estratégica y el desempeño de una empresa pueden estar influenciados por factores externos complejos, como eventos geopolíticos, desastres naturales o crisis económicas, que pueden ser difíciles de prever y controlar. Las limitaciones asociadas con la metodología utilizada, como la elección de modelos analíticos o encuestas, podrían influir en la validez y la confiabilidad de los resultados.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la dirección estratégica y el desempeño de la empresa del sector Hidrocarburos, 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dirección estratégica y la eficiencia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.
- Determinar la relación entre la dirección estratégica y la eficacia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.
- Determinar la relación entre la dirección estratégica y la efectividad de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y el desempeño de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la eficiencia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.
- Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la eficacia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.
- Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la efectividad de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Dirección

Ruiz (2012) conceptualiza la dirección como una parte esencial de la administración empresarial, que implica la coordinación eficaz del capital humano dentro de las organizaciones. Esto requiere la presencia de individuos capacitados que puedan ejercer liderazgo, fomentar la motivación, facilitar la comunicación, gestionar el cambio en la estructura organizacional y fomentar la creatividad (p. 11).

2.1.2. Dirección estratégica

La Dirección Estratégica de la Empresa, según Guerras y Navas (2022), es un proceso global que abarca la planificación, formulación, ejecución y supervisión de estrategias con el fin de cumplir los objetivos y metas organizacionales en un contexto competitivo, adaptándose y respondiendo a cambios internos y externos, asegurando así su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

La Dirección Estratégica, conforme presentada por Arbaiza (2022), aborda la gestión orientada a definir metas y procesos en una organización. Al resaltar la relevancia del análisis tanto interno como externo, esta práctica facilita la identificación de fortalezas y debilidades, lo que permite tomar decisiones estratégicas para alcanzar objetivos a corto y largo plazo. Además, contribuye al aumento de la rentabilidad, fomenta el crecimiento y facilita la adaptación a los cambios en el entorno empresarial.

Según Burbano (2017) representa una función central en la gestión empresarial, delineando la dirección y los criterios para fijar metas y estructurar el trabajo. Su complejidad radica en la habilidad para adaptar la organización a un entorno en constante cambio. Este enfoque no solo establece el rumbo de la empresa, sino que también moldea su capacidad de

respuesta frente a los desafíos cambiantes del mercado, promoviendo así su desarrollo sostenible.

Según Grant (2014) la dirección estratégica engloba el proceso de tomar decisiones para crear y ejecutar estrategias. Estas estrategias están diseñadas para permitir que la empresa se ajuste de manera más efectiva a su entorno competitivo, con el objetivo final de lograr las metas preestablecidas por la organización (p.41).

2.1.2.1. Análisis estratégico. El análisis estratégico, según Álvarez y Viltard (2016) consiste en utilizar herramientas para evaluar tanto el entorno interno como externo de una empresa. Herramientas como la Matriz de Ansoff y la Cadena de Valor ayudan a identificar oportunidades de expansión, estrategias para ingresar a nuevos mercados, desarrollo de productos, diversificación y mejora de procesos internos. Este análisis proporciona una perspectiva completa que apoya la toma de decisiones clave para el crecimiento y la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes).

Según López (2019) el análisis estratégico se refiere a un enfoque dinámico y evolutivo que examina minuciosamente el entorno en el que operan las empresas. Más allá de las tradicionales clasificaciones industriales, se centra en comprender los modelos de negocio innovadores y las estrategias que generan valor en el mercado. Propone una perspectiva que va más allá de las categorías industriales preestablecidas, destacando la importancia de entender cómo las empresas crean valor, independientemente de su clasificación sectorial.

2.1.2.2. Identificación de oportunidades y amenazas. En el análisis FODA, la identificación de oportunidades se centra en el reconocimiento de áreas donde las fortalezas existentes pueden ser utilizadas para mejorar aspectos débiles, como se evidencia en la propuesta de campañas publicitarias en redes sociales para mejorar la visibilidad del comercio electrónico. Por otro lado, las amenazas son elementos externos que podrían generar

complicaciones, como la entrada de un nuevo competidor al mercado, planteando riesgos potenciales para la empresa (Raeburn, 2021).

2.1.2.3. Planificación estratégica. La planificación estratégica, según Castellanos (2015) es un proceso completo que abarca la creación, ejecución y evaluación de acciones orientadas a lograr los objetivos de una empresa. Este enfoque incluye la definición de la misión, metas a largo plazo, estrategias, objetivos y políticas, junto con el análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (DOFA). Proporciona una perspectiva clara de los desafíos administrativos y facilita la toma de decisiones informadas para alcanzar el éxito organizacional, asigna recursos eficazmente y fomenta la anticipación de hechos, lo que contribuye a una gestión más disciplinada y formal, reduciendo errores y adaptándose a cambios adversos.

El proceso de planificación estratégica en las Pymes, según Valencia y Erazo (2016), se distingue por carecer de procedimientos formales propuestos por escuelas tradicionales, adaptándose a la operatividad específica de estas empresas mediante decisiones y proyectos concretos. Estos negocios definen una trayectoria a largo plazo combinando estabilidad y cambio, enfrentando desafíos relacionados con la falta de recursos financieros, La adopción de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la discrepancia entre la formación del personal y las demandas del mercado laboral son factores clave que afectan la planificación estratégica en las Pymes. Estas particularidades influyen en la manera en que estas organizaciones desarrollan y ejecutan sus estrategias, ya que deben adaptarse a las nuevas tecnologías y a las habilidades requeridas por el entorno laboral actual para asegurar su competitividad y sostenibilidad.

El concepto de planificación estratégica, según Palacios Rodríguez (2020), se refiere al proceso esencial en las organizaciones que involucra la identificación sistemática de oportunidades y amenazas futuras. Esta práctica, combinada con información relevante,

permite la toma de decisiones efectivas en el presente para explorar oportunidades y mitigar riesgos. Implica diseñar un futuro deseado mediante estrategias definidas para alcanzarlo, adaptándose al entorno cambiante y siendo fundamental para el desarrollo y la supervivencia empresarial en un contexto competitivo y globalizado.

2.1.2.4. Implantación y control estratégico. Según Quiroa (2020) la implantación y control estratégico es un proceso continuo y sistemático en el ámbito empresarial que involucra la definición de metas claras y el seguimiento constante de los resultados para garantizar que estos se alineen con los objetivos previamente establecidos. Comprende etapas como la fijación de objetivos, la medición y evaluación de resultados, así como la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario. Este proceso no se limita a una sola ejecución, sino que se lleva a cabo de manera iterativa para asegurar una retroalimentación constante y mantener el desempeño alineado con las metas estratégicas.

2.1.2.5. Retroalimentación y mejora continua. Según ESAN (2017) la retroalimentación es el proceso mediante el cual se entrega información a los empleados acerca de su rendimiento, con el objetivo de resaltar tanto las áreas que requieren mejora como aquellas en las que destacan, favoreciendo así su desarrollo profesional y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Este proceso debe ser oportuno, equilibrado, específico, objetivo y con intención positiva para fomentar la confianza, el desarrollo personal y profesional, y fortalecer la relación entre empleados y gerentes. La mejora continua se alcanza al usar la retroalimentación para impulsar acciones específicas que permitan ajustar y perfeccionar el desempeño, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

La retroalimentación y la mejora continua se entrelazan para impulsar la excelencia operativa en las organizaciones. Según Torres (2019) la mejora continua implica el constante análisis, identificación de oportunidades y establecimiento de metas para optimizar procesos,

apoyándose en la retroalimentación proporcionada por hallazgos de auditorías, análisis de datos y revisiones por la dirección. Este enfoque cíclico y proactivo fomenta la acción correctiva o preventiva, permitiendo a las empresas evolucionar y perfeccionar sus métodos y prácticas de trabajo de manera continua.

2.1.3. *Desempeño de una empresa*

Una de las teorías que explica el rendimiento empresarial es la Teoría de los Recursos y Capacidades (Resource-Based View), que se enfoca en analizar cómo las empresas pueden generar ventajas competitivas al identificar y evaluar de manera estratégica los recursos y capacidades que tienen a su disposición o que pueden adquirir, aprovechando estos activos internos para diferenciarse en el mercado y asegurar su éxito a largo plazo. (Guerras y Navas, 2022).

La Teoría de la Agencia, iniciada por Jensen y Meckling en 1976, consta de dos enfoques: el positivo y el normativo, el enfoque positivo utiliza el marco conceptual de la teoría para explicar el comportamiento real de organizaciones y empresas privadas, centrándose en conflictos de objetivos entre el principal y el agente, donde busca identificar mecanismos de gobernanza que restrinjan el comportamiento del agente; por otro lado, el enfoque normativo se dedica a estudiar el óptimo reparto de responsabilidades entre los agentes, las características de los contratos ideales y las condiciones de equilibrio desde la perspectiva del bienestar o el equilibrio general (Navío, 2022).

Otra teoría de gran relevancia es la Teoría de la Innovación, inicialmente explorada por Joseph A. Schumpeter en 1934. Esta teoría postula que la innovación constituye una fuente fundamental para el desarrollo económico, manifestándose como cualquier forma de abordar las actividades económicas de manera diferente. Schumpeter describe este fenómeno como una 'destrucción creativa', un proceso de transformación en el cual la introducción de nuevos productos conlleva la obsolescencia o destrucción de productos o tecnologías existentes. Este

enfoque resalta la importancia de la innovación en el rendimiento empresarial, sugiriendo que este concepto es esencial para el crecimiento económico (Seclen y Barrutia, 2019).

El desempeño de una empresa, en términos generales, se entiende como el resultado conjunto de las acciones y decisiones a nivel individual, grupal y organizacional, siendo su evaluación crucial para la mejora continua y el éxito sostenible de la empresa (Cruz, 2022). Este concepto se materializa a través de la efectiva aplicación de estrategias y prácticas de gestión que buscan mejorar la posición competitiva y la adaptabilidad de la empresa en el mercado global (Rossidis et al., 2020).

Cuando evaluamos el desempeño de una empresa mediante los balances, observamos la relación entre ingresos y costos. En este contexto, la mejora puede lograrse mediante el aumento de precios, la eficiencia y otras estrategias. Los márgenes, por otro lado, reflejan la competencia del mercado de productos de manera tradicional, demandando inversiones en la mejora de la calidad, publicidad y mercadeo (Maloney y Cusolito, 2021).

Al analizar el desempeño empresarial, es esencial considerar diversos factores. Entre ellos, la innovación y la calidad del servicio desempeñan roles destacados (Kankam, 2023). Esta perspectiva integral del desempeño empresarial abarca tanto aspectos financieros como no financieros, reflejando la salud y eficacia de la organización en su conjunto (Barradas et al., 2020).

2.1.3.1. Eficiencia. La eficiencia es un concepto fundamental en economía, ya que su aplicación influye directamente en el bienestar general, por lo que se refiere al mejor uso de los recursos escasos para satisfacer las necesidades de las personas de manera óptima; en este contexto, la eficiencia no solo se trata de minimizar el uso de recursos, sino de lograr un equilibrio entre el esfuerzo realizado y los beneficios obtenidos en el ámbito empresarial (Martínez, 2022).

En este sentido, la eficiencia implica el uso adecuado de todos los medios disponibles para alcanzar un objetivo específico, ya que al lograr el máximo rendimiento se busca al tener una comprensión clara de los recursos a emplear; en otras palabras, al utilizar menos recursos, se puede obtener un resultado más eficiente (Barnó y Stepień, 2020). Cuando se aplica este concepto a una empresa, la eficiencia se traduce en la adecuación entre el esfuerzo invertido y los resultados obtenidos, especialmente cuando se trata de emprender innovaciones (Olivella, 2020).

A. Rendimiento. Se hace alusión a la implementación de una o más estrategias en diversos niveles, ya sea a nivel corporativo, competitivo o funcional, con el objetivo de lograr un beneficio óptimo considerando las limitaciones de recursos disponibles (Guerras y Navas, 2022).

B. Recursos empleados. Se refiere a tanto aspectos concretos, como instalaciones y maquinaria, como a aspectos abstractos, como la marca, la tecnología y la organización, siendo estos recursos esenciales para definir la competitividad y el progreso de la empresa (Chan et al., 2020).

C. Trabajo en equipo. Se caracteriza como una destreza gerencial esencial para el triunfo de una organización o empresa, este enfoque requiere la comprensión y aplicación de diversos conceptos, tales como la relevancia del trabajo en equipo, las distinciones entre grupo y equipo, las variantes de trabajo colaborativo, los principios fundamentales que lo guían, la descripción de esta actividad conjunta (Ayoví, 2019).

2.1.3.2. Eficacia. En el ámbito de los proyectos, se busca alcanzar resultados específicos que satisfagan necesidades particulares; en este contexto, es importante destacar que los resultados no están directamente vinculados a los recursos utilizados, por lo que, al recibir un encargo de proyecto, la prioridad radica en completarlo, incluso si ello implica emplear más recursos de los que serían razonablemente asumibles (Barnó y Stepień, 2020).

Este enfoque cobra especial relevancia en el establecimiento de proyectos socio empresariales robustos que promueven el progreso hacia la humanización de la organización y la economía (Uriarte, 2021). La eficacia desempeña un papel crucial en el rendimiento de las implementaciones de sistemas relacionados con la comunicación, la institución y las interacciones entre las personas dentro de la organización (Caillava et al., 2023).

A. Meta. Se refiere a la fijación de un objetivo ambicioso en el entorno actual, en donde, la organización debe respaldar la concepción de un nuevo producto y la ejecución de un procedimiento innovador que, a largo plazo, facilite la consecución de dicha meta (Torres, 2019).

B. Nivel de coordinación. Se refiere a que, en la ejecución exitosa del proyecto, es fundamental que el grupo de especialistas, bajo la dirección de un líder, mantenga un alto nivel de coordinación en su trabajo conjunto (Ayoví, 2019).

C. Puntualidad. Se define como una característica que nos distingue y que tiene un papel crucial en el entorno profesional, se destaca como uno de los hábitos de las personas exitosas, evidenciando el compromiso y el valor que atribuimos tanto a nuestro propio tiempo como al tiempo de los demás (Academic Guidance, 2019).

2.1.3.3. Efectividad. Este enfoque se materializa a través de fomentar la participación activa de los empleados y capacitar líderes eficientes, estos líderes son responsables de formar equipos altamente capacitados mediante la implementación de una cultura común de rendimiento elevado; donde, el resultado deseado de este proceso es la eficiencia, que se traduce en bienestar y logros positivos (Fernández y Zambrano, 2019).

Este método también implica comprender y abordar de manera adecuada las circunstancias particulares de la organización, por lo que es crucial reconocer la importancia del factor humano en el desempeño de la entidad (Martínez et al., 2019). La búsqueda constante de la efectividad organizacional es una tarea recurrente en todo tipo de organización; en esa

instancia, es relevante destacar que los análisis primordiales sobre la efectividad organizacional se centran principalmente en el ámbito empresarial (Camue et al., 2023).

A. *Tiempo.* Se expone el tiempo como un factor vital tanto en nuestras vidas como en la administración de las organizaciones. Se subraya la relevancia de emplear el tiempo de manera apropiada, al mismo tiempo que se señalan las razones por las cuales con frecuencia no se gestiona adecuadamente o se malgasta (Sobrino, 2019).

B. *Responsabilidad.* La responsabilidad se presenta como una carga moral asumida en el contexto del cuidado hacia personas vulnerables, pero que también está entrelazada con estructuras de poder y dominación en el ámbito laboral (Borgeaud, 2020).

C. *Trabajo bajo presión.* Se vincula con demandas emocionales y la urgencia de ocultar sentimientos, resaltando la presencia de este riesgo en el ámbito laboral; además, se han formulado planes de acción para reducir los impactos adversos que el trabajo bajo presión pueda tener en la salud de los empleados (Londoño et al., 2020).

2.1.4. *Control de calidad*

Para Mayo et al. (2015), el control de calidad se presenta como una estrategia orientada a asegurar una mejora continua, buscando mantener la satisfacción constante de los clientes o usuarios finales. Esto se logra mediante el desarrollo constante de la calidad, tanto en los productos como en los servicios ofrecidos, asegurando así que se cumplan los estándares y expectativas requeridos en todo momento.

2.1.5. *Eficiencia energética*

Según León (2016) esta técnica busca optimizar el uso de la energía al reducir el consumo innecesario, promoviendo el empleo de fuentes renovables como la solar, eólica o hidroeléctrica, y disminuyendo la dependencia de los combustibles fósiles para mejorar la eficiencia operativa y económica.

2.1.6. Normativas

Para Buriticá (2015) las normativas son un conjunto de directrices, disposiciones legales o reglamentarias formuladas por autoridades competentes, ya sean organismos gubernamentales o entidades reguladoras. Estas pautas abordan aspectos técnicos y legales con el fin de regular y orientar las actividades en sectores específicos, asegurando el cumplimiento de estándares y la correcta operación dentro de los marcos establecidos.

2.1.7. Innovación tecnológica

Según García et al. (2019) la innovación tecnológica se refiere a una serie de procedimientos que emplean el conocimiento para crear y mejorar el valor. Bajo esta premisa, la innovación tecnológica es crucial para el progreso, ya que impulsa el crecimiento económico, aumenta la productividad, fomenta las exportaciones y el comercio internacional. Además, puede tener repercusiones sociales positivas, como la mejora de la salud.

2.1.8. Sostenibilidad

Según Madroñero y Guzmán (2018) el desarrollo sostenible se entiende como un proceso que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Este enfoque busca equilibrar el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente.

2.1.9. Rendimiento operativo

Para Alemán y Torres (2014), el rendimiento se puede entender como el impulso que motiva a los individuos u organizaciones a superar el temor al riesgo. Este concepto abarca la capacidad de una empresa para utilizar sus recursos de manera eficiente, cumplir con sus objetivos y ejecutar sus funciones clave con eficacia.

2.1.10. Gestión de riesgos

Para González et al. (2018) la gestión de riesgos implica una serie de acciones interrelacionadas que permiten manejar los riesgos potenciales. Las normativas relacionadas con los riesgos abarcan procesos como el análisis del entorno, la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos más significativos.

2.1.11. Impacto ambiental

Pérez (2017) lo define como el cambio positivo o negativo que afecta uno o varios elementos del entorno, la salud humana o el bienestar social como resultado de la ejecución de acciones o actividades realizadas por los seres humanos.

2.1.12. Mejora continua

Para Esquivel et al. (2017) la mejora continua se basa en el trabajo conjunto y se centra en la acción, promoviendo que cada miembro de la organización asuma responsabilidad y participe en el proceso hacia la excelencia. Abarca la implementación de un sistema, el aprendizaje constante, la adopción de una filosofía de gestión y la participación activa de todos los individuos.

2.1.13. Participación comunitaria

Para Reiner et al. (2019) la participación comunitaria consiste en la colaboración activa de los miembros de una comunidad en la toma de decisiones que afectan su entorno y bienestar. Se considera un proceso democrático y autodirigido, donde los residentes tienen un papel clave en la influencia de los cambios

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación planteada se clasifica como básica, con un diseño no experimental, enfocado en la observación y el análisis de fenómenos en su contexto natural. El nivel de la investigación es correlacional, ya que busca establecer relaciones entre variables sin manipularlas, ya que se buscará examinar las relaciones entre variables sin intervenir directamente en ellas, con el objetivo de identificar correlaciones estadísticas. Además, la investigación tiene un carácter descriptivo, centrándose en la recopilación detallada y la presentación sistemática de información sobre las variables de estudio. Este enfoque permitirá una comprensión más profunda de los fenómenos analizados sin manipulaciones experimentales, contribuyendo así al conocimiento teórico en el área de estudio.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de esta investigación está conformada por 100 individuos que desempeñan funciones en áreas administrativas de la empresa del sector de hidrocarburos. Este grupo abarca a todos los elementos que cumplen con los criterios definidos, siendo fundamental para los objetivos del estudio.

3.2.2. Muestra

La elección de la muestra se llevará a cabo de manera censal, abarcando la totalidad de la población, 100 trabajadores. Este método censal se ha seleccionado con el objetivo de asegurar la imparcialidad en la recopilación de datos. Tal enfoque de muestreo se ha adoptado estratégicamente para maximizar la validez y la capacidad de generalización de los resultados derivados de la investigación.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador
Dirección estratégica	Análisis estratégico	Nivel de comprensión del entorno
		Identificación de oportunidades y amenazas
		Evaluación de recursos internos
	Formulación estratégica	Claridad en los objetivos estratégicos
		Participación en la formulación de estrategias
	Planificación estratégica	Desarrollo de planes operativos
		Establecimiento de metas y objetivos medibles
	Implantación y control estratégico	Adaptabilidad a cambios
		Retroalimentación y mejora continua
Desempeño de una empresa	Eficiencia	Rendimiento
		Recursos empleados
		Trabajo en equipo
	Eficacia	Meta
		Nivel de coordinación
		Puntualidad
	Efectividad	Tiempo
		Responsabilidad
		Trabajo bajo presión

3.4. Instrumentos

El instrumento de recolección de datos se llevará a cabo mediante una encuesta diseñada con el propósito de obtener información integral sobre la dirección estratégica y el desempeño de una empresa. El formulario, específicamente elaborado para este trabajo de investigación, se implementará en formato escrito y constará de un total de 36 preguntas cerradas se presentarán con una escala de Likert, permitiendo evaluar diferentes aspectos

relacionados con las dimensiones de Dirección Estratégica y Desempeño de la Empresa. Cada pregunta cerrada ha sido cuidadosamente diseñada para garantizar la obtención de datos precisos y relevantes, proporcionando así una amplia cobertura del tema de investigación. Una vez recopiladas las respuestas, se llevará a cabo un proceso de validación para asegurar la fiabilidad y consistencia de los datos obtenidos en la encuesta.

Este enfoque de recolección de datos se alinea con los objetivos de la investigación y permitirá obtener una visión detallada de las percepciones y opiniones de los participantes sobre la dirección estratégica y el desempeño empresarial.

La escala proporcionada, del 1 al 5, evalúa la frecuencia de ciertos comportamientos o respuestas, desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5). Los números intermedios indican niveles intermedios de frecuencia, como "A veces" (3).

3.5. Procedimientos

Utilizando la base de datos se aplicará el programa estadístico SSPS 25.0 y Excel 2016 donde se procederá al análisis estadístico para obtener los siguientes resultados:

- Se procederá a describir los datos de cada variable a estudiar calculando el promedio, la varianza, la desviación estándar y el error estándar.
- Luego se calculará el resultado promedio de las dimensiones según los indicadores expuestos en cada ítem.
- Para la correlación entre dos variables se utilizará la correlación r de Spearman, para determinar si existe influencia significativa de las dimensiones con las variables.
- Finalmente se interpretarán los resultados según el sigma obtenido y dichas hipótesis se complementarán con las preguntas que no trabajan con la escala Likert.

3.6. Análisis de datos

El análisis de datos se basará en tablas y gráficos procesados, y los resultados se compararán con otros estudios. Se evaluará la correlación entre variables mediante el coeficiente Rho de Spearman y su significancia estadística.

3.7. Consideraciones éticas

La investigación realizada siguió rigurosamente las normativas establecidas por la Universidad Nacional Federico Villarreal, demostrando un alto nivel de compromiso y responsabilidad en el manejo de los datos obtenidos, tras la aplicación de los instrumentos de recolección correspondientes.

Estos procedimientos permitieron desarrollar las discusiones, conclusiones y recomendaciones pertinentes. Además, se garantizó el respeto al derecho de autenticidad, citando adecuadamente a todos los autores mencionados en el trabajo de investigación, conforme a las Normas APA 7a Ed.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados inferenciales

4.1.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y el desempeño de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la dirección estratégica y el desempeño de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

Tabla 2

Correlación entre la dirección estratégica y el desempeño de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

			Desempeño de la empresa
Rho de Spearman	<i>Dirección estratégica</i>	Coeficiente de correlación	,609*
		Sig. (bilateral)	,005
		N	100

Los resultados obtenidos del análisis revelan una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.609) entre la dirección estratégica y el desempeño de la empresa del sector de Hidrocarburos en 2023. El valor de significancia (Sig. = 0.005) sugiere que esta relación es estadísticamente significativa, dado que es inferior a 0.05. Esto implica que existe una conexión significativa entre la dirección estratégica y el desempeño de la empresa del sector de hidrocarburos en 2023.

4.1.2. Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la eficiencia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

Ho: no existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la eficiencia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

Tabla 3

Correlación entre la dirección estratégica y la eficiencia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

		Eficiencia de la empresa
Rho de Spearman	<i>Dirección estratégica</i>	Coefficiente de correlación ,597*
		Sig. (bilateral) ,000
		N 100

Los resultados del análisis indican una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.597) entre la dirección estratégica y la eficiencia de la empresa del sector de hidrocarburos en 2023. El valor de significancia (Sig. = 0.000) sugiere que esta relación es estadísticamente significativa, dado que es inferior a 0.05. Esto significa que existe una conexión significativa entre la dirección estratégica y la eficiencia de la empresa en dicho sector durante el año 2023.

4.1.3. Hipótesis específica 2

Ha Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la eficacia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023

Ho: Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la eficacia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023

Tabla 4

Correlación entre la dirección estratégica y la eficacia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

		Eficacia de la empresa
Rho de Spearman	<i>Dirección estratégica</i>	Coefficiente de correlación ,508*
		Sig. (bilateral) ,001
		N 100

Los resultados del análisis muestran una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.409) entre la dirección estratégica y la eficacia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023. El valor de significancia (Sig. = 0.025) indica que esta relación es estadísticamente significativa, ya que es menor que 0.05. Esto quiere decir que existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la eficacia de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

4.1.4. Hipótesis específica 3

Ha Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la efectividad de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023

Ho: Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la efectividad de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023

Tabla 5

Correlación entre la dirección estratégica y la efectividad de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

		Efectividad de la empresa
Rho de Spearman	<i>Dirección estratégica</i>	Coefficiente de correlación ,601 [*]
		Sig. (bilateral) ,001
	N	100

Los resultados del análisis muestran una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.601) entre la dirección estratégica y la efectividad de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023. El valor de significancia (Sig. = 0.001) indica que esta relación es estadísticamente significativa, ya que es menor que 0.05. Esto quiere decir que existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la efectividad de la empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.

4.2. Resultados descriptivos

Los resultados muestran que solo el 16% de los trabajadores siempre comprenden a fondo los factores externos, mientras que el 14% lo hace frecuentemente. Sin embargo, un preocupante 22% nunca realiza esta labor y el 27% casi nunca, lo que indica una falta de atención generalizada hacia este aspecto crucial. El 21% lo hace ocasionalmente, reflejando un nivel limitado de análisis. Esto revela una importante oportunidad para mejorar la identificación y comprensión de tendencias y competidores en el sector hidrocarburos.

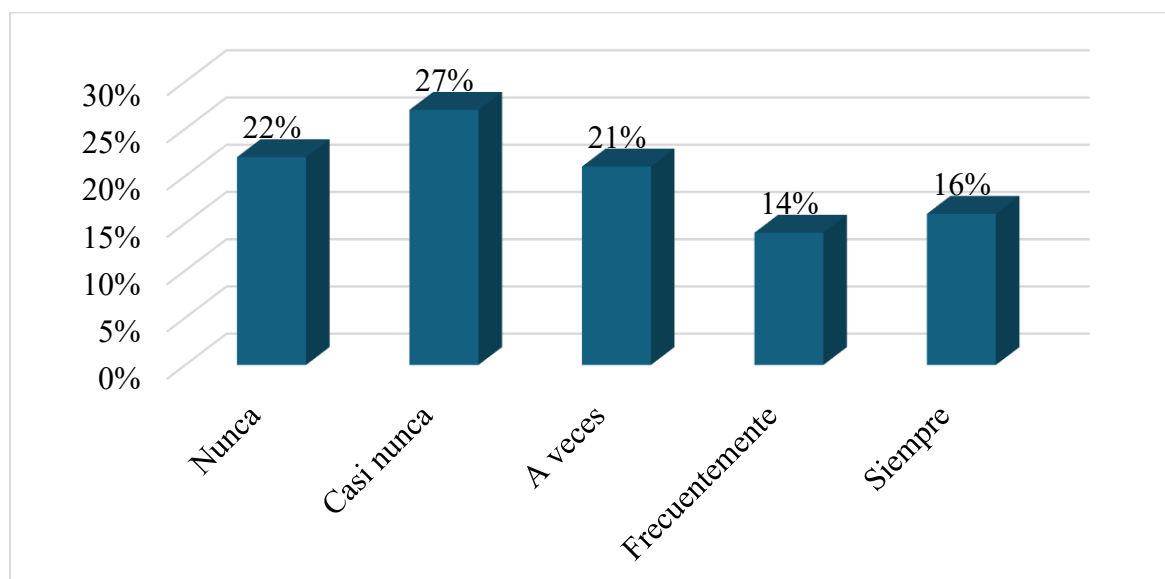
Tabla 6

Comprensión de factores externos que impactan en la organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	22	22%
	Casi nunca	27	27%
	A veces	21	21%
	Frecuentemente	14	14%
	Siempre	16	16%
	Total	100	100%

Figura 1

Comprensión de factores externos que impactan en la organización



El análisis exhaustivo de oportunidades y amenazas es realizado siempre por el 18% y frecuentemente por otro 18%, reflejando que solo el 36% tiene un enfoque activo en esta tarea. Por otro lado, el 27% nunca lo hace y el 25% casi nunca, dejando un 52% con una falta significativa en este análisis clave. Un 12% lo realiza a veces, destacando la necesidad de fortalecer esta práctica estratégica.

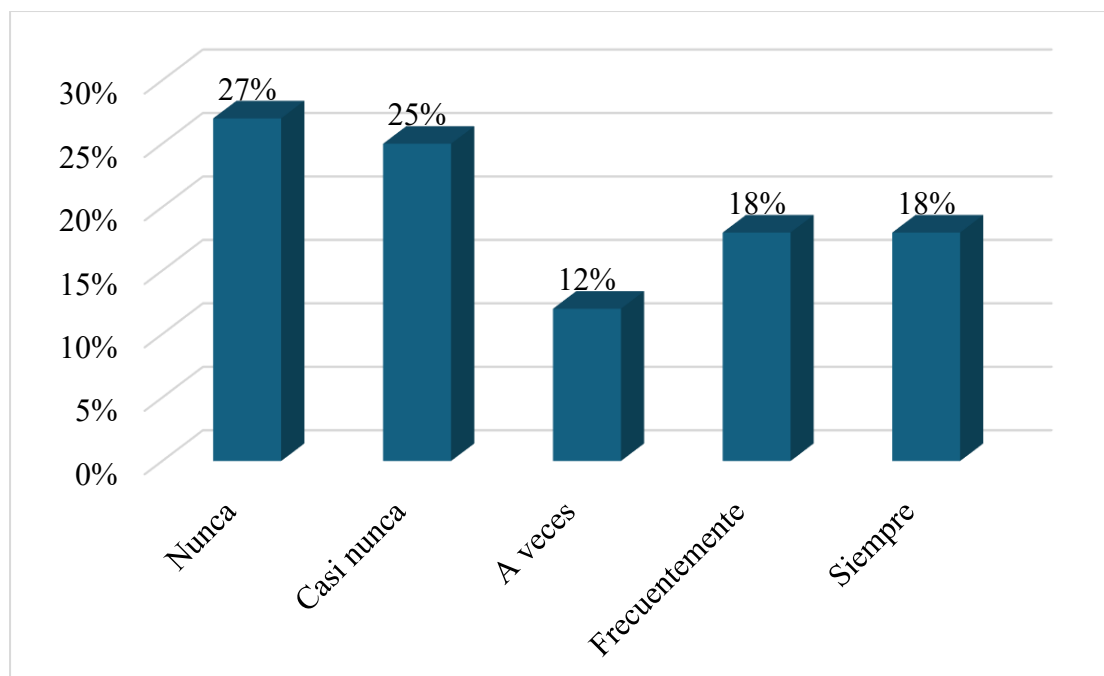
Tabla 7

Análisis de oportunidades y amenazas del entorno

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	27	27%
	Casi nunca	25	25%
	A veces	12	12%
	Frecuentemente	18	18%
	Siempre	18	18%
	Total	100	100%

Figura 2

Análisis de oportunidades y amenazas del entorno



Solo el 13% de los encuestados siempre identifica proactivamente oportunidades clave y el 22% lo hace frecuentemente. En contraste, un 27% nunca desempeña esta labor y el 22% casi nunca, lo que señala carencias en la capacidad de anticipación estratégica. Un 16% lo hace a veces, sugiriendo un potencial por desarrollar en este aspecto crítico para aprovechar beneficios estratégicos en el sector.

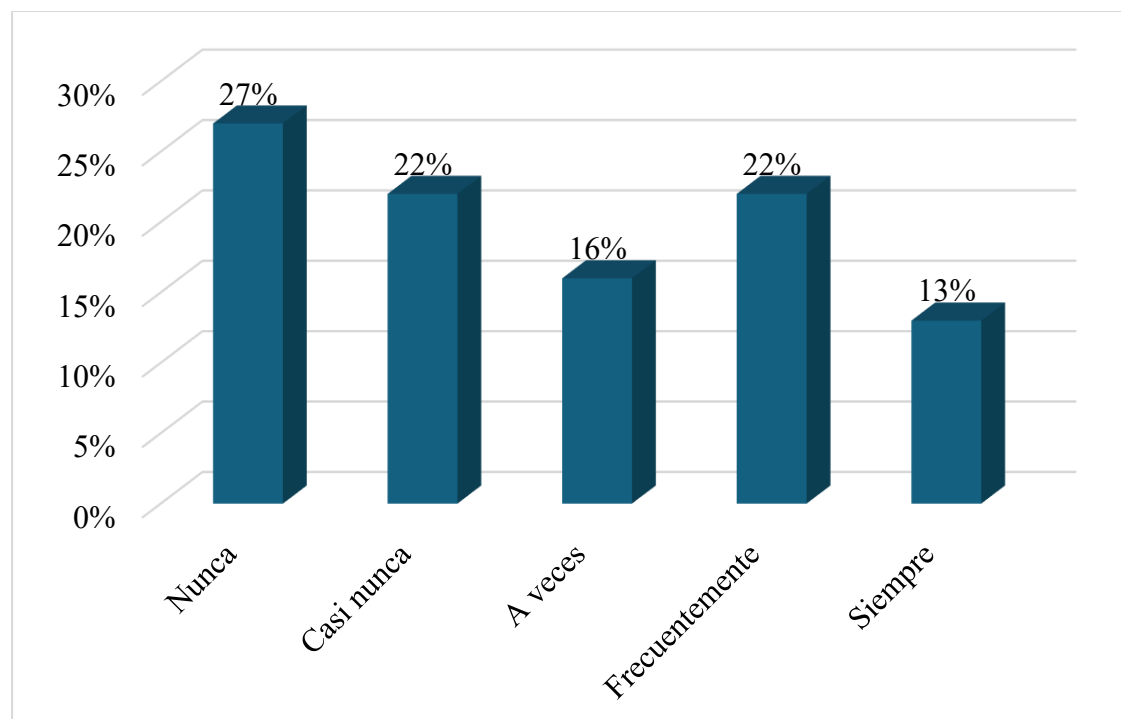
Tabla 8

Identificación proactiva de oportunidades clave

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	27	27%
	Casi nunca	22	22%
	A veces	16	16%
	Frecuentemente	22	22%
	Siempre	13	13%
	Total	100	100%

Figura 3

Identificación proactiva de oportunidades clave



El 19% siempre evalúa las amenazas potenciales y un 12% lo hace frecuentemente, lo que suma un 31% con enfoque activo en este aspecto. Sin embargo, el 23% nunca realiza esta evaluación y el 21% casi nunca, evidenciando deficiencias importantes. Un 25% lo realiza ocasionalmente, dejando margen para fortalecer la capacidad preventiva frente a riesgos en el entorno externo.

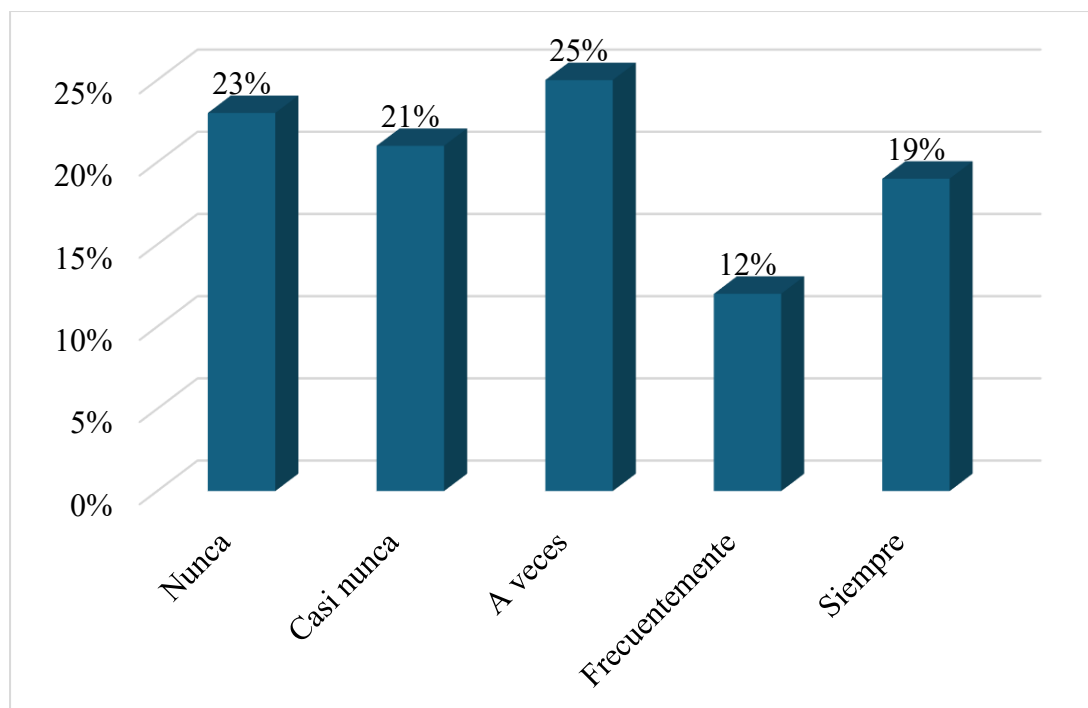
Tabla 9

Evaluación sistemática de amenazas potenciales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	23	23%
	Casi nunca	21	21%
	A veces	25	25%
	Frecuentemente	12	12%
	Siempre	19	19%
	Total	100	100%

Figura 4

Evaluación sistemática de amenazas potenciales



Solo el 17% de los trabajadores siempre evalúa fortalezas internas, y un 14% lo hace frecuentemente, indicando un compromiso moderado (31%). No obstante, el 29% nunca realiza esta tarea y el 18% casi nunca, reflejando una falta generalizada de autoconocimiento organizacional. El 22% lo hace a veces, resaltando áreas críticas de mejora para optimizar la estrategia.

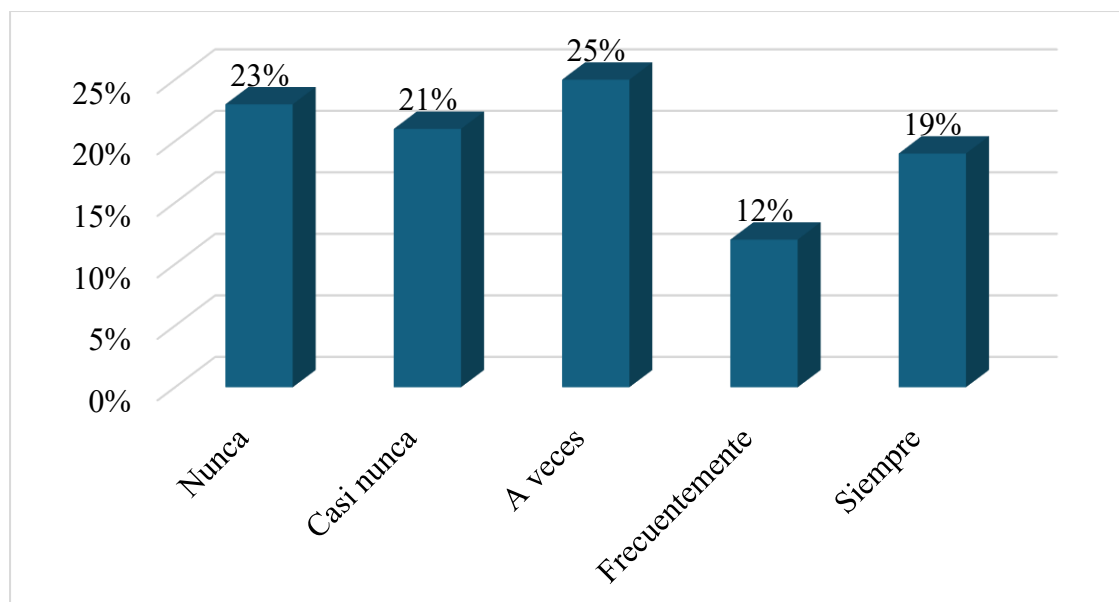
Tabla 10

Evaluación de fortalezas internas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	23	23%
	Casi nunca	21	21%
	A veces	25	25%
	Frecuentemente	12	12%
	Siempre	19	19%
	Total	100	100%

Figura 5

Evaluación de fortalezas internas



Un 13% realiza siempre un análisis detallado de debilidades internas y un 20% lo hace frecuentemente, alcanzando un total de 33%. En contraste, el 24% nunca aborda esta tarea y el 18% casi nunca, mostrando deficiencias claras. Un 25% lo realiza ocasionalmente, destacando la necesidad de reforzar el enfoque en debilidades para mejorar la ejecución estratégica.

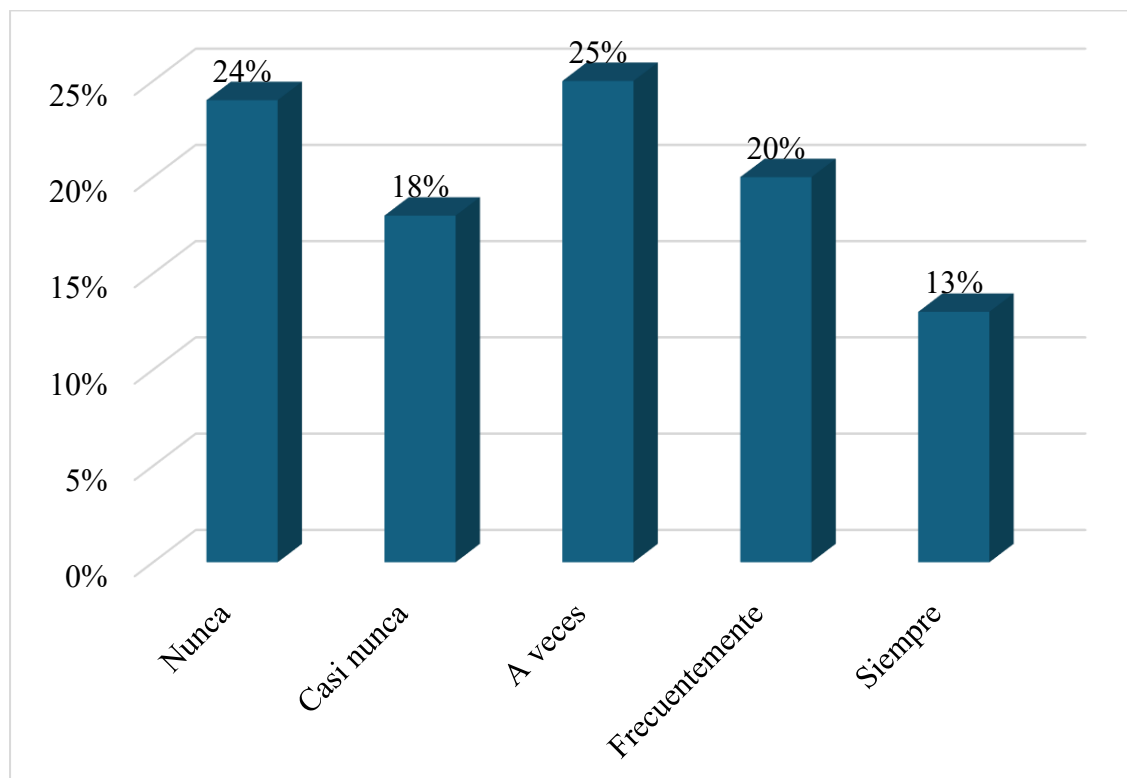
Tabla 11

Análisis de debilidades internas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	24	24%
	Casi nunca	18	18%
	A veces	25	25%
	Frecuentemente	20	20%
	Siempre	13	13%
	Total	100	100%

Figura 6

Análisis de debilidades internas



Solo el 12% siempre entiende claramente los objetivos estratégicos y un 16% lo hace frecuentemente (28% en total). En el extremo opuesto, un alto 30% nunca los comprende y un 18% casi nunca, lo que refleja una desconexión significativa entre los trabajadores y la estrategia organizacional. El 24% lo hace a veces, evidenciando áreas críticas de comunicación y alineación interna.

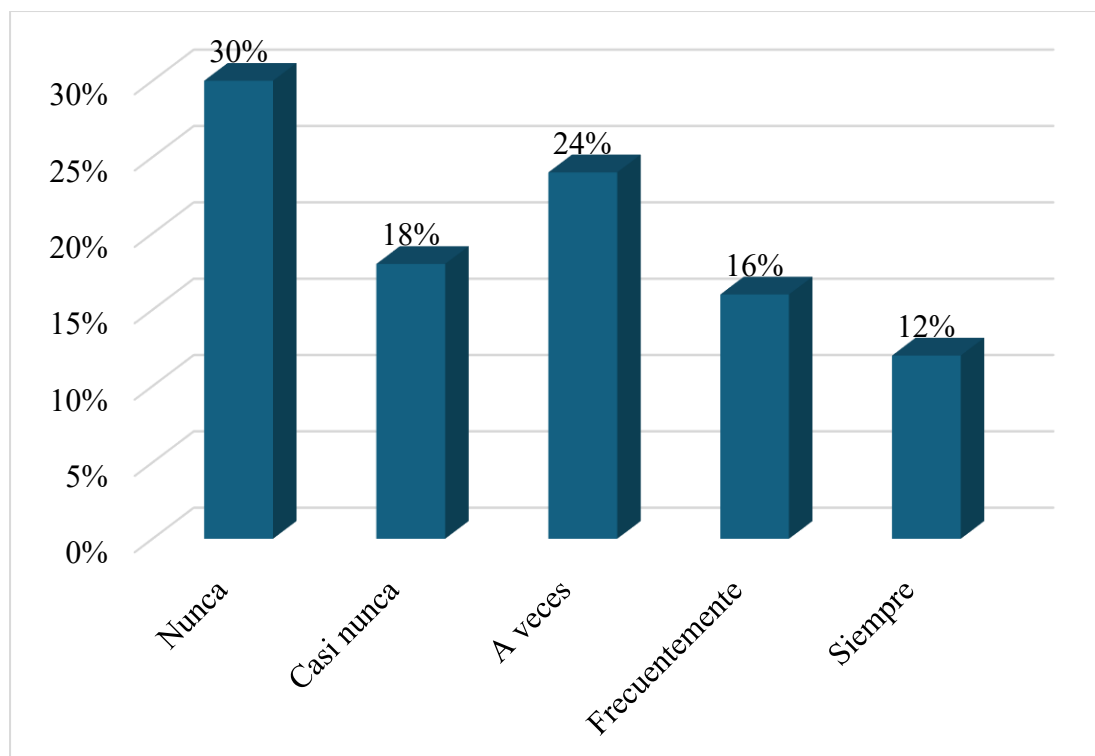
Tabla 12

Claridad sobre objetivos estratégicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	30	30%
	Casi nunca	18	18%
	A veces	24	24%
	Frecuentemente	16	16%
	Siempre	12	12%
	Total	100	100%

Figura 7

Claridad sobre objetivos estratégicos



El 14% siempre participa activamente en formulación estratégica y el 20% lo hace frecuentemente, indicando que solo el 34% muestra un compromiso sólido. En contraste, el 23% nunca participa y el 16% casi nunca, lo que evidencia falta de inclusión. Un 27% lo hace ocasionalmente, destacando la necesidad de involucrar más a los trabajadores en la planificación estratégica.

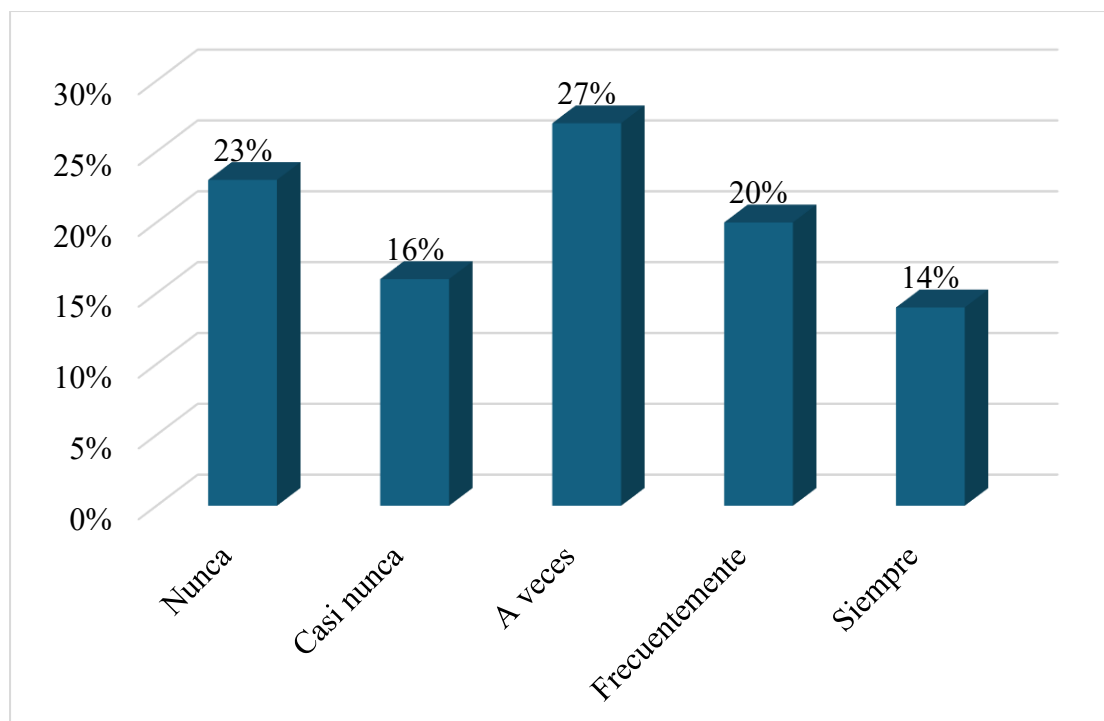
Tabla 13

Participación activa en formulación estratégica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	23	23%
	Casi nunca	16	16%
	A veces	27	27%
	Frecuentemente	20	20%
	Siempre	14	14%
	Total	100	100%

Figura 8

Participación activa en formulación estratégica



El 16% siempre aporta ideas en la formulación de estrategias y un 21% lo hace frecuentemente, mostrando un 37% de contribución activa. Sin embargo, un 18% nunca realiza esta tarea y el 21% casi nunca, evidenciando una falta significativa de participación creativa. El 24% lo hace a veces, lo que sugiere un potencial para fomentar un entorno más colaborativo.

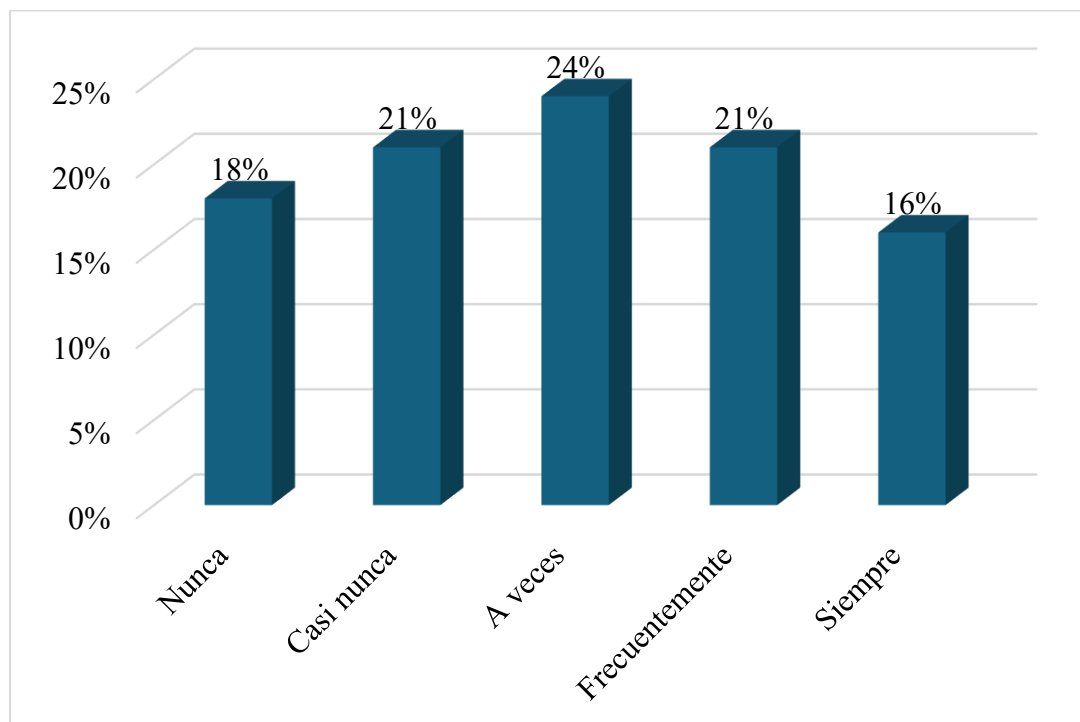
Tabla 14

Aportación de ideas en formulación de estrategias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	18	18%
	Casi nunca	21	21%
	A veces	24	24%
	Frecuentemente	21	21%
	Siempre	16	16%
	Total	100	100%

Figura 9

Aportación de ideas en formulación de estrategias



Un 11% siempre participa regularmente en planificación estratégica y un 21% lo hace frecuentemente, reflejando que solo el 32% tiene un compromiso constante. En contraste, el 26% nunca participa y el 19% casi nunca, lo que revela una desconexión preocupante. El 23% lo hace ocasionalmente, subrayando la necesidad de promover una cultura de planificación a largo plazo.

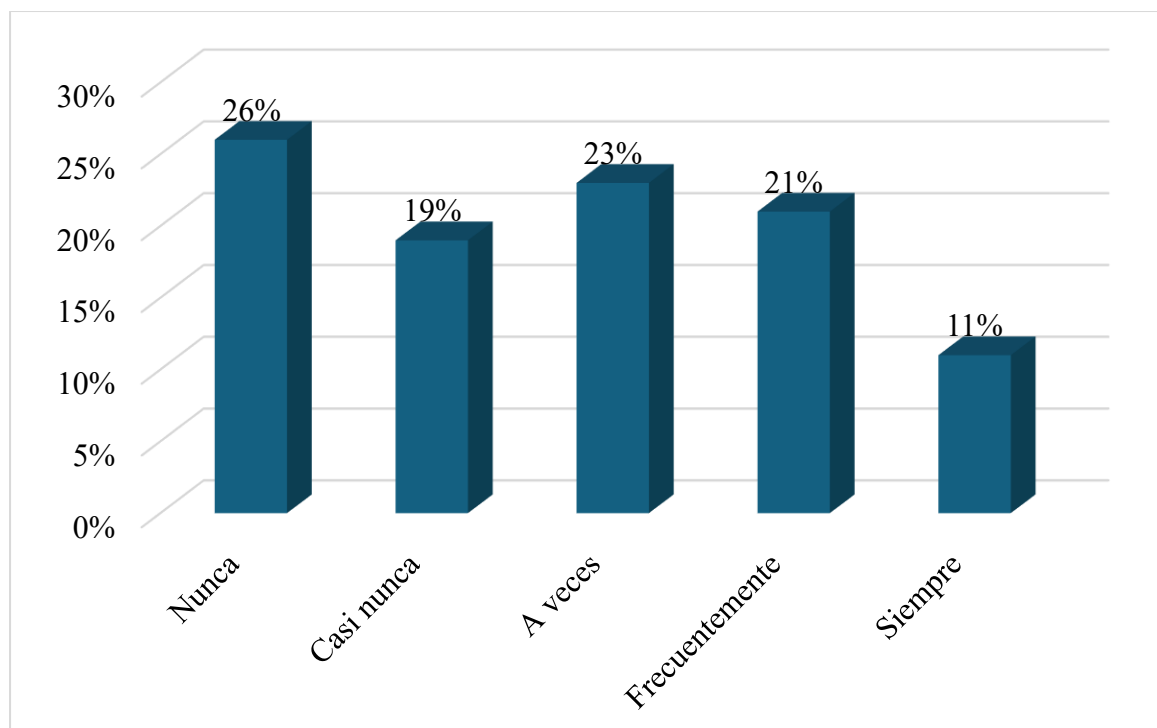
Tabla 15

Participación regular en planificación estratégica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	26	26%
	Casi nunca	19	19%
	A veces	23	23%
	Frecuentemente	21	21%
	Siempre	11	11%
	Total	100	100%

Figura 10

Participación regular en planificación estratégica



El 16% de los encuestados siempre contribuye al desarrollo de planes operativos alineados con la misión y visión, y un 19% lo hace frecuentemente, sumando un 35% de participación activa. No obstante, un 26% nunca lo realiza y un 24% casi nunca, reflejando una desconexión importante en este aspecto estratégico. El 15% lo hace ocasionalmente, lo que resalta la necesidad de fortalecer el enfoque operativo en áreas administrativas del sector hidrocarburos.

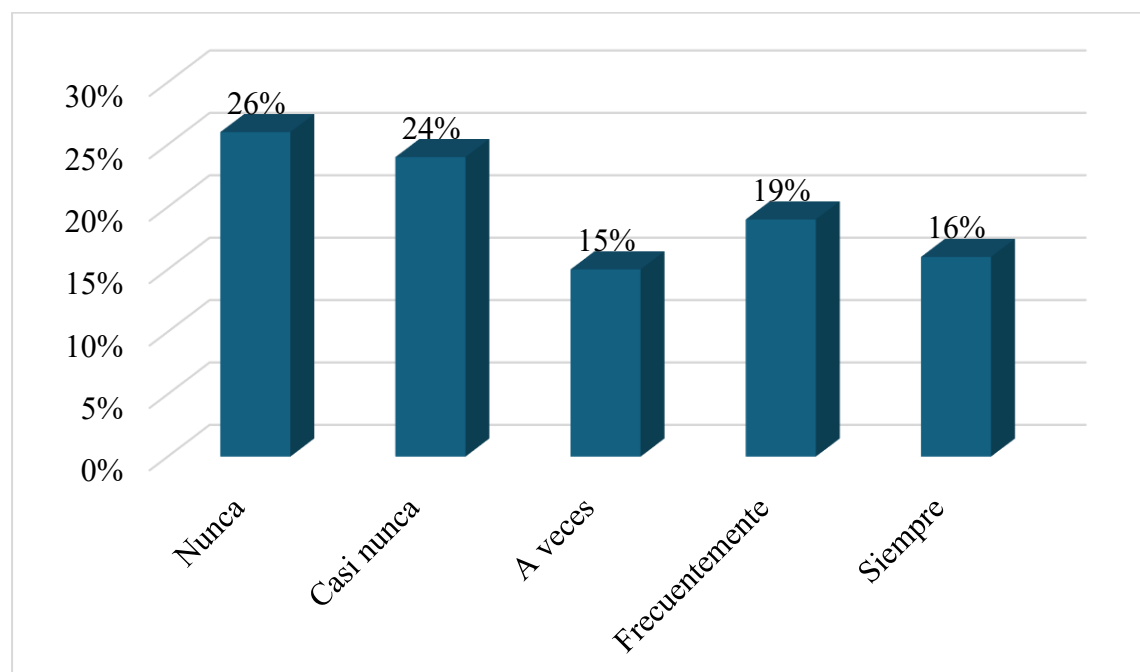
Tabla 16

Contribución al desarrollo de planes operativos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	26	26%
	Casi nunca	24	24%
	A veces	15	15%
	Frecuentemente	19	19%
	Siempre	16	16%
	Total	100	100%

Figura 11

Contribución al desarrollo de planes operativos



Solo un 12% participa siempre en la planificación detallada de operaciones y un 18% lo hace frecuentemente, alcanzando apenas un 30%. En contraste, un alarmante 34% nunca participa y un 19% casi nunca, dejando un 53% con poca o nula implicación. El 17% lo hace a veces, indicando una debilidad crítica en la integración de objetivos estratégicos con la ejecución operativa.

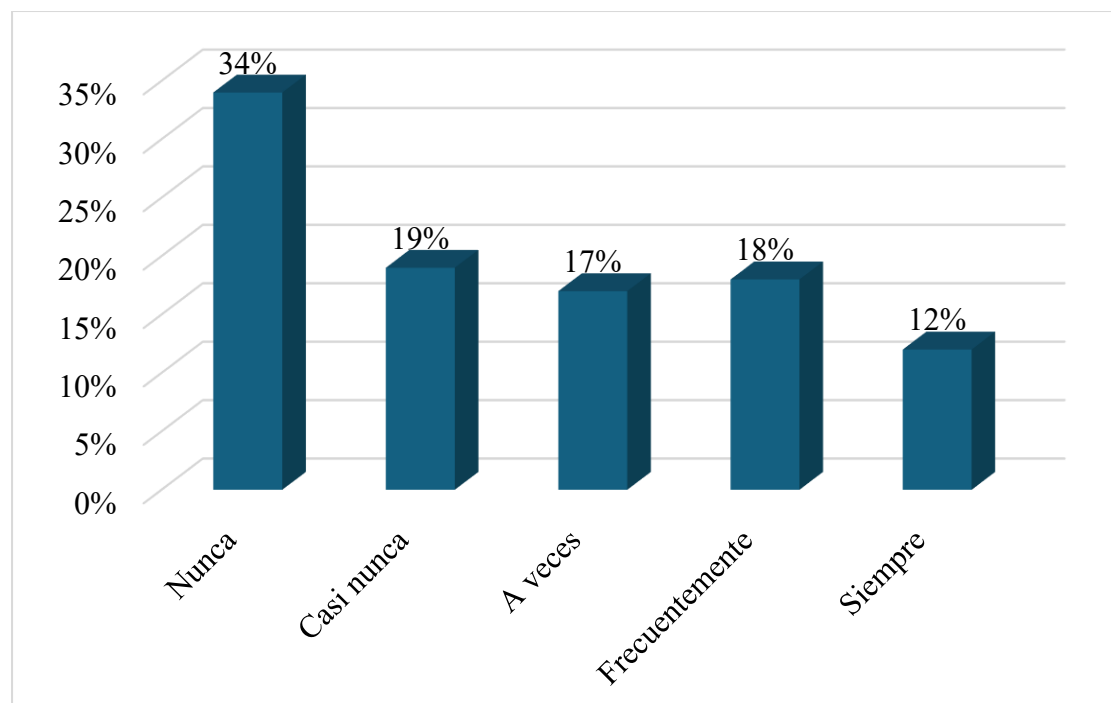
Tabla 17

Participación en la planificación detallada de operaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	34	34%
	Casi nunca	19	19%
	A veces	17	17%
	Frecuentemente	18	18%
	Siempre	12	12%
	Total	100	100%

Figura 12

Participación en la planificación detallada de operaciones



El 6% de los trabajadores siempre participa en la definición de metas medibles y un 25% lo hace frecuentemente, representando un 31% de implicación activa. Sin embargo, un 20% nunca participa y un 24% casi nunca, lo que evidencia deficiencias importantes. Un 25% lo realiza a veces, lo que sugiere la necesidad de una mayor capacitación en este aspecto esencial para el logro organizacional.

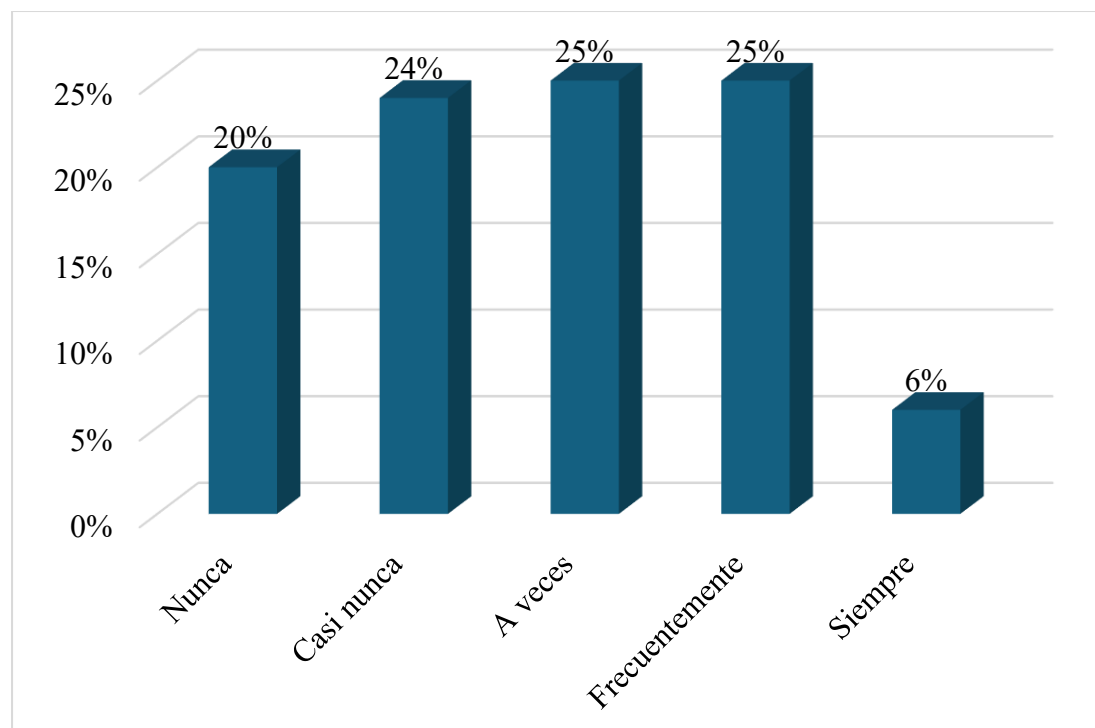
Tabla 18

Definición de metas y objetivos medibles

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	20	20%
	Casi nunca	24	24%
	A veces	25	25%
	Frecuentemente	25	25%
	Siempre	6	6%
	Total	100	100%

Figura 13

Definición de metas y objetivos medibles



Un 19% siempre colabora en la formulación de metas específicas y un 22% lo hace frecuentemente, alcanzando un total de 41%. No obstante, el 15% nunca contribuye y un 26% casi nunca, lo que refleja una desconexión considerable. El 18% lo realiza ocasionalmente, mostrando que existe un margen para involucrar más a los trabajadores en la construcción de marcos estratégicos claros.

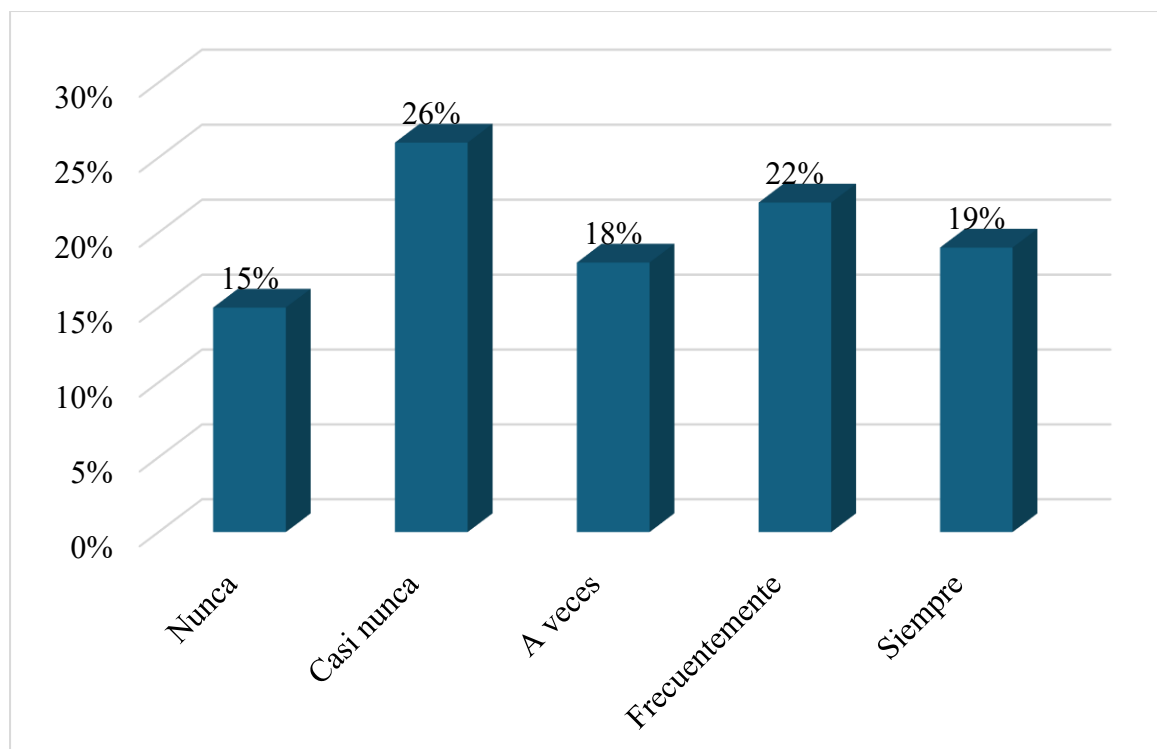
Tabla 19

Formulación de metas específicas y cuantificables

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	15	15%
	Casi nunca	26	26%
	A veces	18	18%
	Frecuentemente	22	22%
	Siempre	19	19%
	Total	100	100%

Figura 14

Formulación de metas específicas y cuantificables



El 20% siempre ajusta estrategias y planes operativos con rapidez y un 17% lo hace frecuentemente, representando un 37% con alta adaptabilidad. Sin embargo, el 21% nunca realiza este ajuste y un 11% casi nunca, evidenciando retos significativos en la capacidad de respuesta. El 31% lo hace ocasionalmente, reflejando una oportunidad para desarrollar la agilidad organizacional.

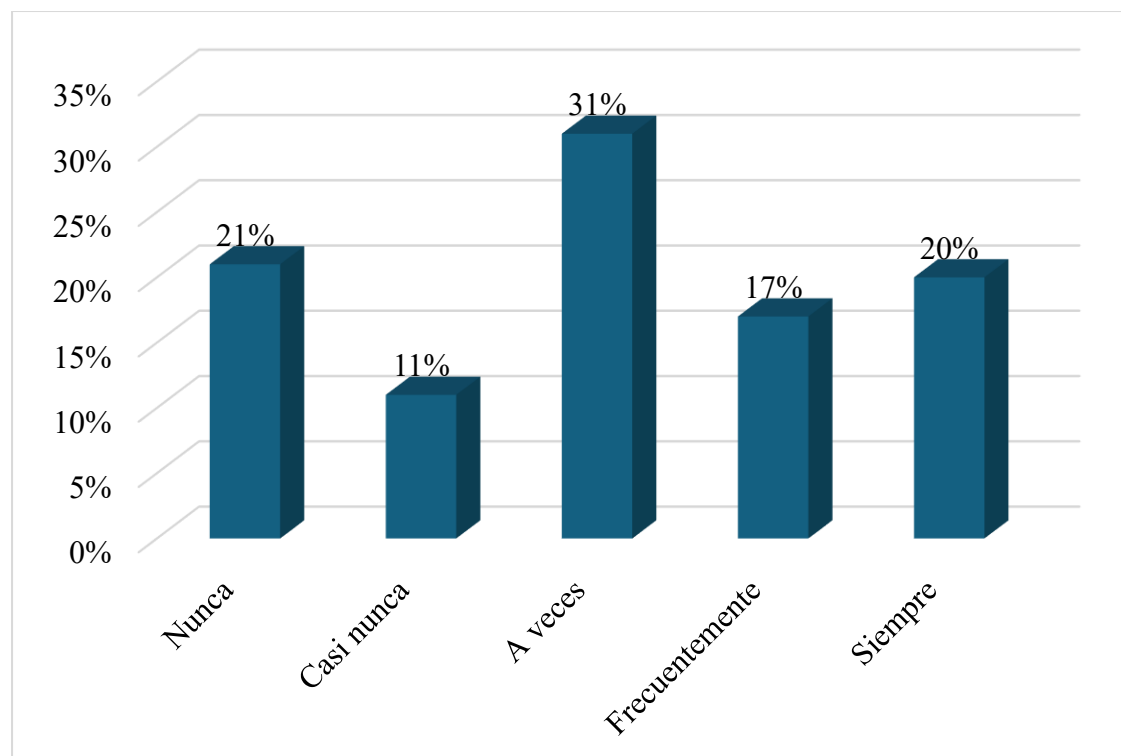
Tabla 20

Ajuste de estrategias ante cambios en el entorno

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	21%
	Casi nunca	11	11%
	A veces	31	31%
	Frecuentemente	17	17%
	Siempre	20	20%
	Total	100	100%

Figura 15

Ajuste de estrategias ante cambios en el entorno



Solo el 7% siempre se adapta fácilmente a imprevistos y un 17% lo hace frecuentemente, sumando apenas un 24%. En el lado opuesto, un preocupante 26% nunca muestra adaptabilidad y un 22% casi nunca, evidenciando una debilidad crítica. El 28% lo hace a veces, sugiriendo un área clave de mejora en la alineación estratégica frente a cambios.

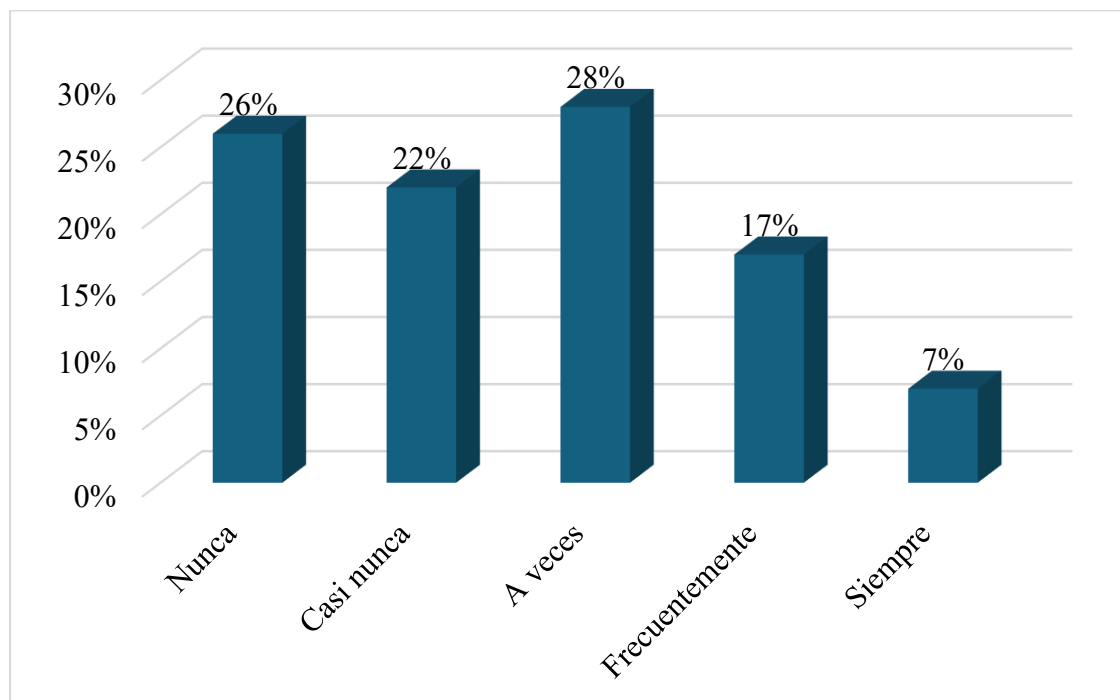
Tabla 21

Adaptación a situaciones imprevistas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	26	26%
	Casi nunca	22	22%
	A veces	28	28%
	Frecuentemente	17	17%
	Siempre	7	7%
	Total	100	100%

Figura 16

Adaptación a situaciones imprevistas



El 14% siempre proporciona retroalimentación constructiva y un 15% lo hace frecuentemente, alcanzando solo un 29% con una actitud proactiva. Sin embargo, un 20% nunca contribuye y un 24% casi nunca, mostrando una participación limitada. El 27% lo realiza ocasionalmente, resaltando la necesidad de promover una cultura de mejora continua basada en comentarios.

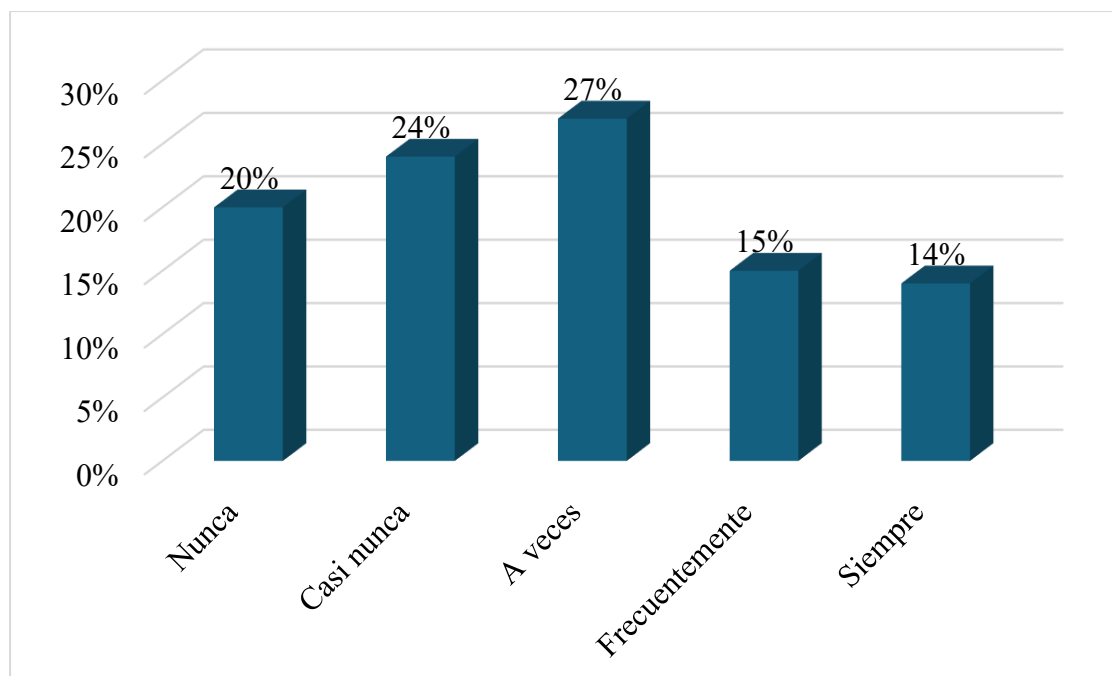
Tabla 22

Retroalimentación constructiva sobre estrategias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	20	20%
	Casi nunca	24	24%
	A veces	27	27%
	Frecuentemente	15	15%
	Siempre	14	14%
	Total	100	100%

Figura 17

Retroalimentación constructiva sobre estrategias



Un 11% siempre participa en la evaluación estratégica y un 22% lo hace frecuentemente, alcanzando un 33%. En contraste, el 31% nunca realiza esta labor y un 19% casi nunca, lo que evidencia una falta considerable de compromiso en este ámbito. El 17% lo hace ocasionalmente, sugiriendo la importancia de fomentar un enfoque más crítico y resolutivo.

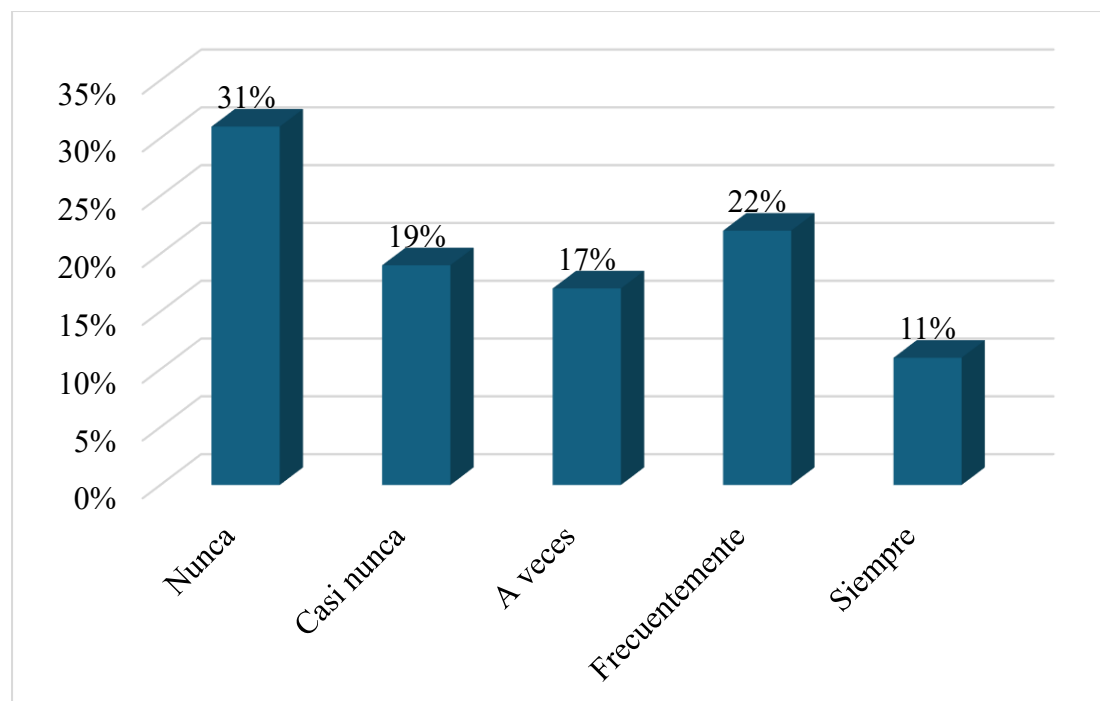
Tabla 23

Evaluación estratégica y propuesta de soluciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	31	31%
	Casi nunca	19	19%
	A veces	17	17%
	Frecuentemente	22	22%
	Siempre	11	11%
	Total	100	100%

Figura 18

Evaluación estratégica y propuesta de soluciones



Solo el 13% optimiza siempre sus procesos de trabajo y un 23% lo hace frecuentemente, representando un 36% de compromiso. Sin embargo, un alarmante 34% nunca realiza esfuerzos de optimización y un 13% casi nunca, dejando a más del 47% sin enfoque en eficiencia. El 17% lo hace ocasionalmente, destacando la necesidad de mejoras estructurales en el sector administrativo.

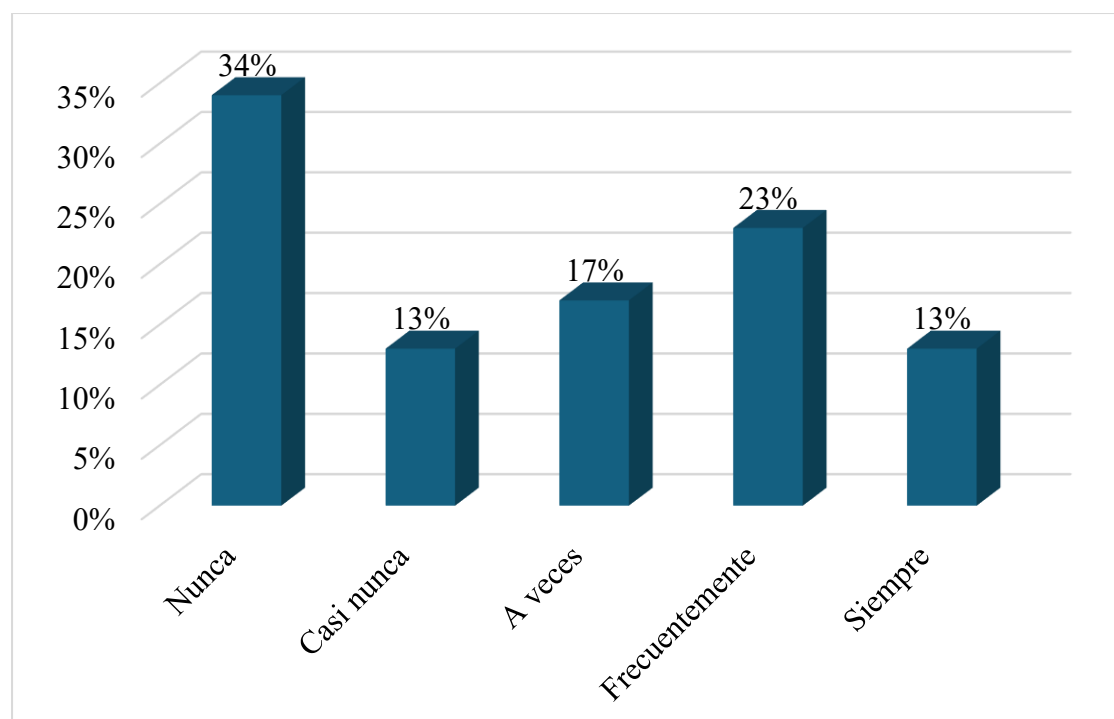
Tabla 24

Optimización de procesos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	34	34%
	Casi nunca	13	13%
	A veces	17	17%
	Frecuentemente	23	23%
	Siempre	13	13%
	Total	100	100%

Figura 19

Optimización de procesos de trabajo



El 16% siempre busca mejorar la eficiencia en la ejecución de tareas y un 17% lo hace frecuentemente, sumando un 33% con enfoque en el rendimiento. En contraste, un 21% nunca lo realiza y un 24% casi nunca, reflejando un nivel bajo de proactividad. El 22% lo hace ocasionalmente, mostrando oportunidades para promover hábitos de trabajo más efectivos.

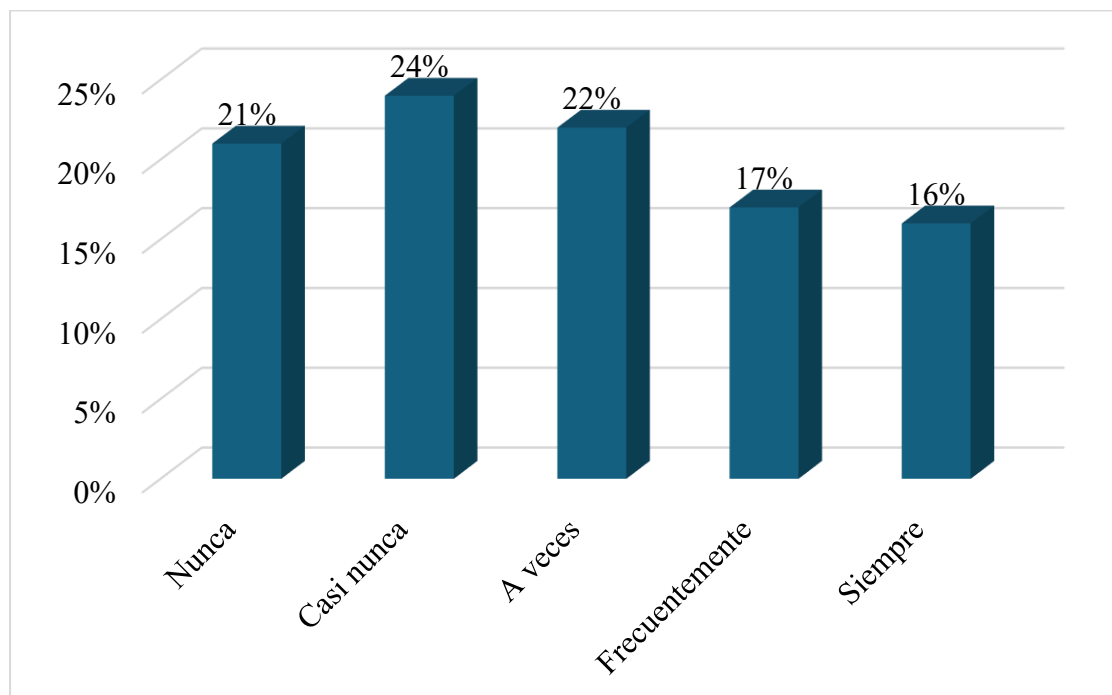
Tabla 25

Mejora de la eficiencia en tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	21%
	Casi nunca	24	24%
	A veces	22	22%
	Frecuentemente	17	17%
	Siempre	16	16%
	Total	100	100%

Figura 20

Mejora de la eficiencia en tareas



El 14% de los encuestados siempre utiliza los recursos eficientemente y un 18% lo hace frecuentemente, sumando un 32% con un enfoque positivo. Sin embargo, un 32% nunca lo realiza y un 21% casi nunca, indicando serias deficiencias en la optimización de recursos. El 15% lo hace ocasionalmente, reflejando la necesidad de fortalecer habilidades de gestión de recursos en el sector.

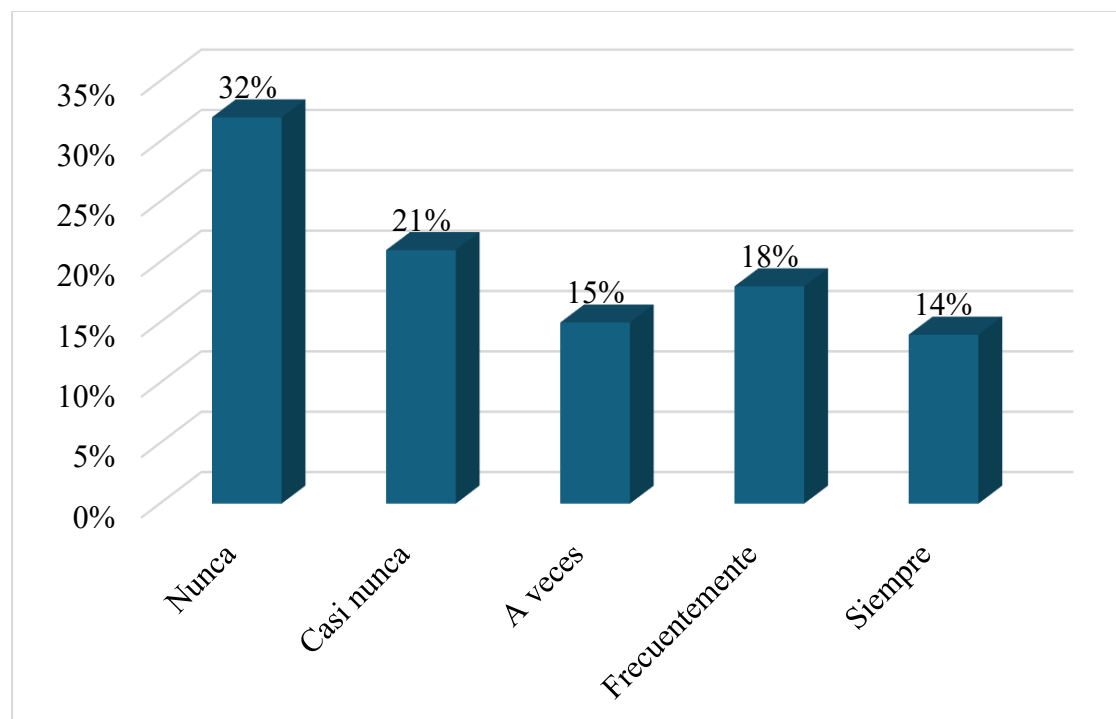
Tabla 26

Uso eficiente de recursos disponibles

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	32	32%
	Casi nunca	21	21%
	A veces	15	15%
	Frecuentemente	18	18%
	Siempre	14	14%
	Total	100	100%

Figura 21

Uso eficiente de recursos disponibles



Solo un 7% busca siempre maximizar el rendimiento de los recursos y un 14% lo hace frecuentemente, alcanzando apenas un 21%. En contraste, un preocupante 32% nunca lo realiza y un 18% casi nunca, evidenciando una ineficiencia significativa. El 29% lo hace ocasionalmente, sugiriendo oportunidades de mejora en la gestión operativa.

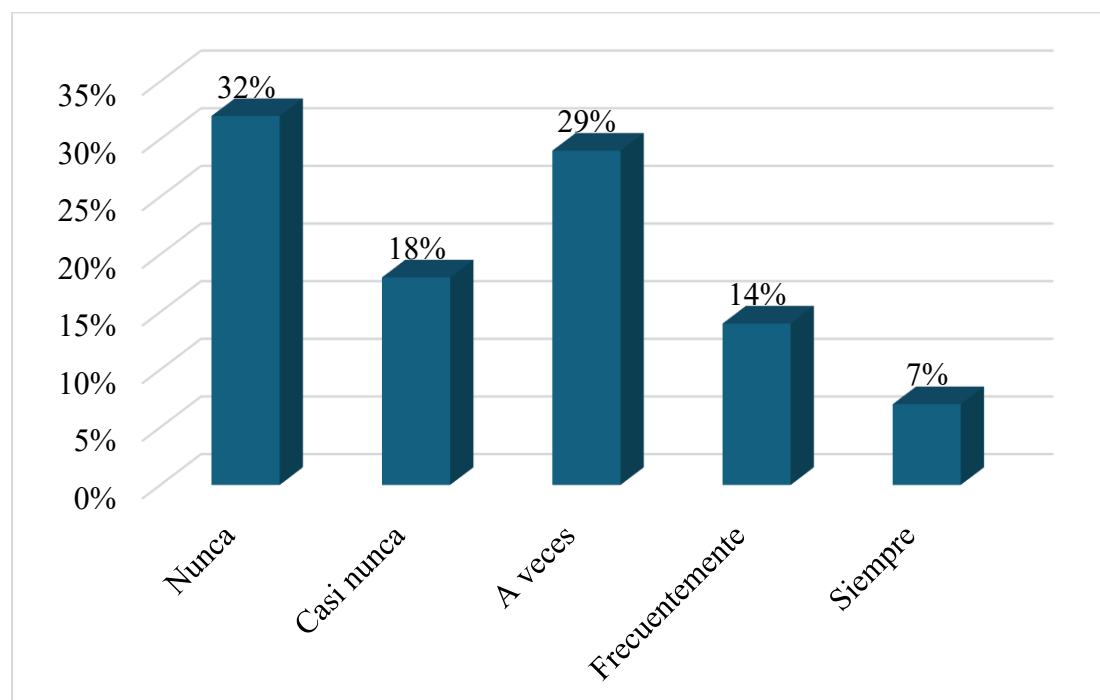
Tabla 27

Maximización del rendimiento de los recursos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	32	32%
	Casi nunca	18	18%
	A veces	29	29%
	Frecuentemente	14	14%
	Siempre	7	7%
	Total	100	100%

Figura 22

Maximización del rendimiento de los recursos



El 18% siempre colabora efectivamente con su equipo y un 25% lo hace frecuentemente, representando un 43% con participación activa. Sin embargo, un 25% nunca lo hace y un 20% casi nunca, dejando al 45% con poca o nula colaboración. El 12% lo hace ocasionalmente, señalando la importancia de fortalecer el trabajo en equipo en estas áreas administrativas.

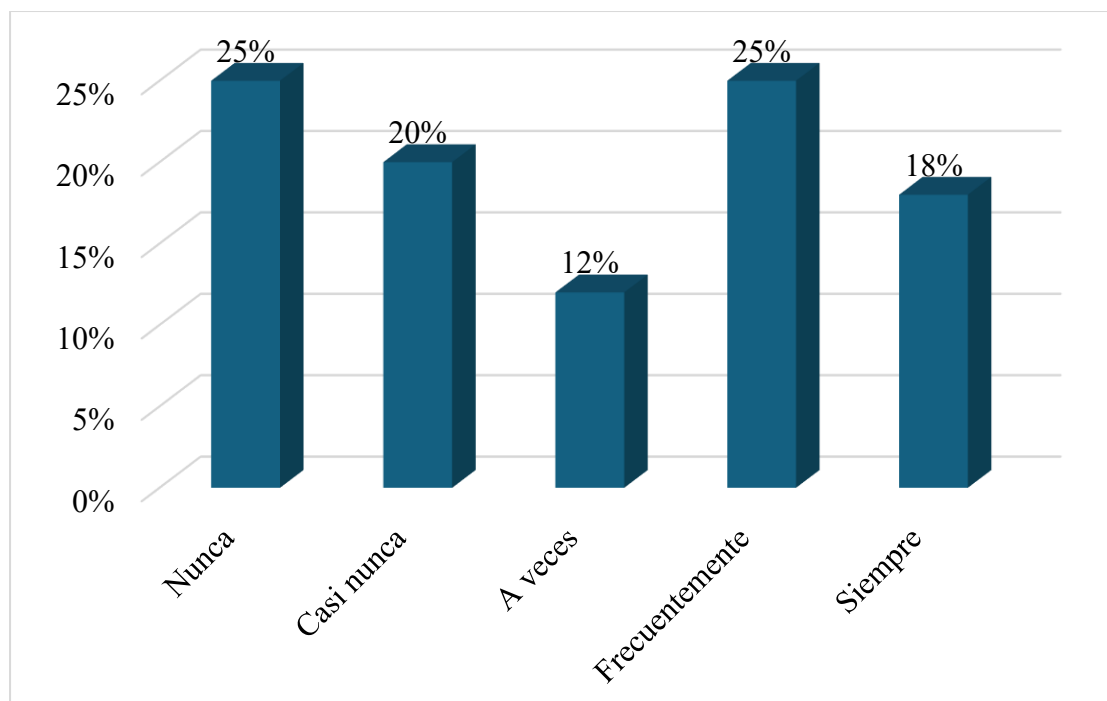
Tabla 28

Colaboración efectiva para eficiencia colectiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	25	25%
	Casi nunca	20	20%
	A veces	12	12%
	Frecuentemente	25	25%
	Siempre	18	18%
	Total	100	100%

Figura 23

Colaboración efectiva para eficiencia colectiva



Un 20% siempre promueve un ambiente colaborativo y un 19% lo hace frecuentemente, alcanzando un 39%. Por otro lado, un 20% nunca lo hace y un 17% casi nunca, reflejando áreas de mejora. El 24% lo realiza ocasionalmente, sugiriendo la necesidad de fomentar más comunicación y coordinación efectiva.

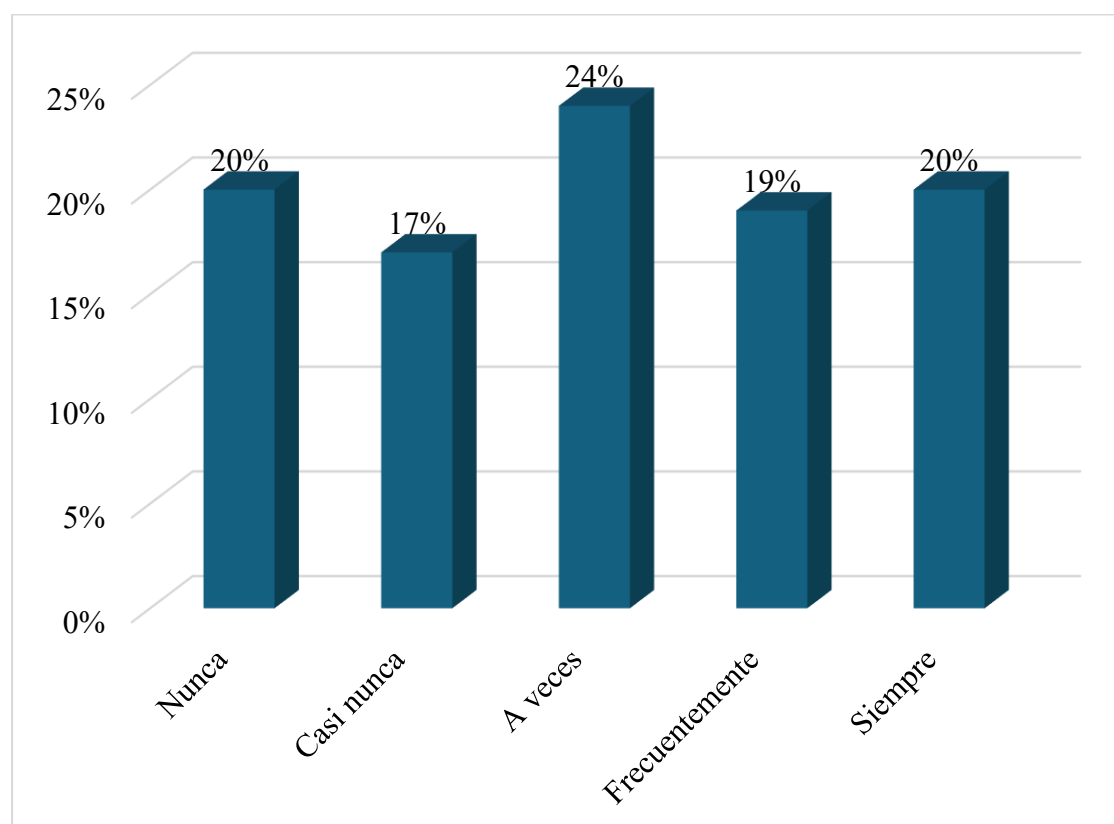
Tabla 29

Promoción de un ambiente colaborativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	20	20%
	Casi nunca	17	17%
	A veces	24	24%
	Frecuentemente	19	19%
	Siempre	20	20%
	Total	100	100%

Figura 24

Promoción de un ambiente colaborativo



El 14% siempre establece metas claras y un 22% lo hace frecuentemente, sumando un 36% con enfoque definido. En contraste, un 22% nunca participa en este proceso y un 17% casi nunca, representando un 39% de desconexión. El 25% lo realiza ocasionalmente, mostrando una oportunidad para mejorar la planificación estratégica.

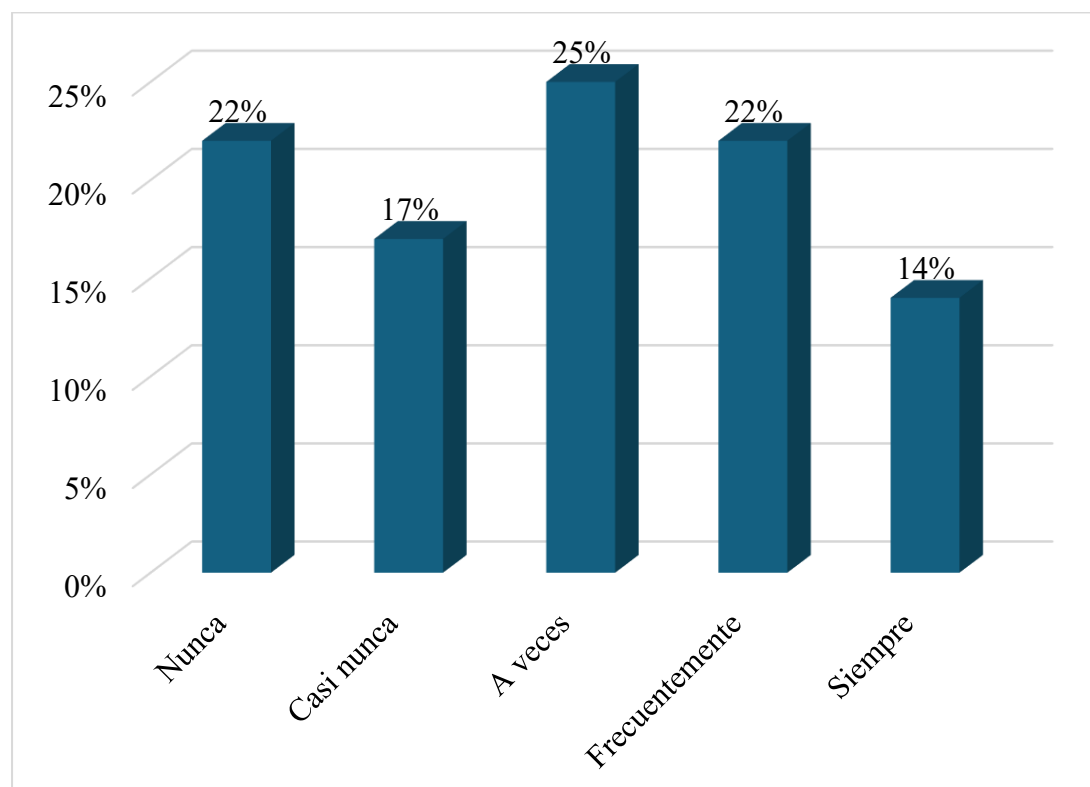
Tabla 30

Establecimiento de metas claras y alcanzables

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	22	22%
	Casi nunca	17	17%
	A veces	25	25%
	Frecuentemente	22	22%
	Siempre	14	14%
	Total	100	100%

Figura 25

Establecimiento de metas claras y alcanzables



Un 17% siempre contribuye al establecimiento de metas estratégicas y un 14% lo hace frecuentemente, alcanzando un 31%. Sin embargo, un 21% nunca lo realiza y un 22% casi nunca, reflejando un bajo nivel de participación. El 26% lo hace ocasionalmente, lo que resalta la importancia de mayor involucramiento en este proceso.

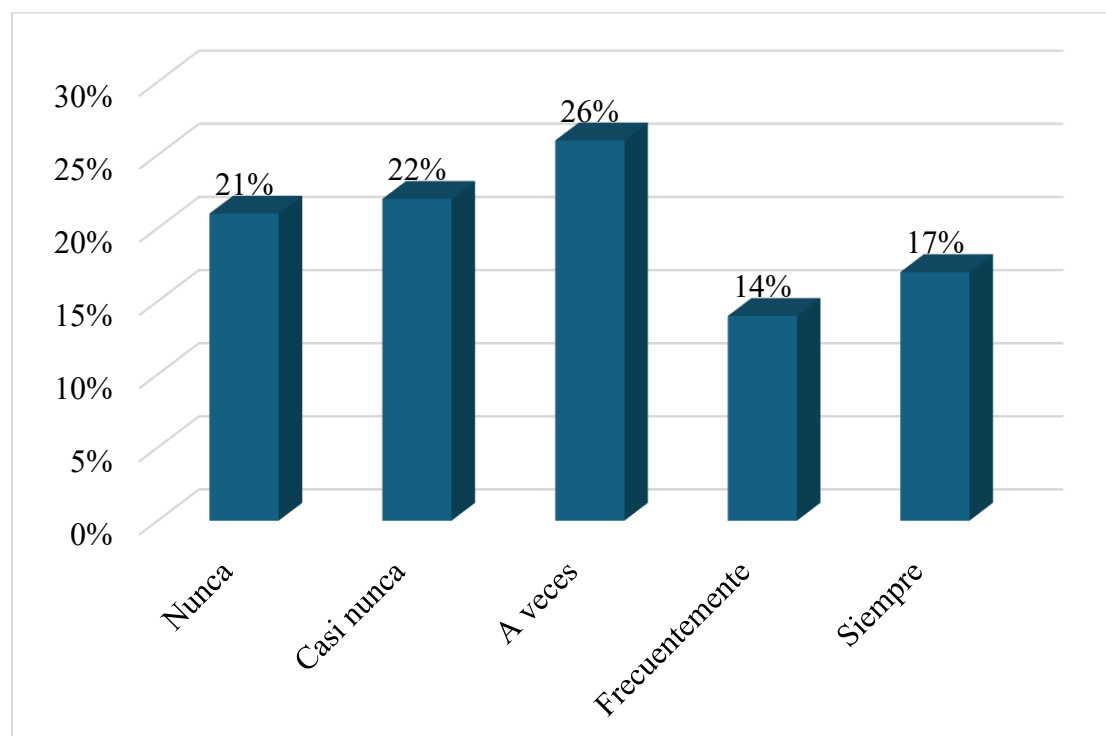
Tabla 31

Contribución al establecimiento de metas estratégicas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	21%
	Casi nunca	22	22%
	A veces	26	26%
	Frecuentemente	14	14%
	Siempre	17	17%
	Total	100	100%

Figura 26

Contribución al establecimiento de metas estratégicas



Solo un 10% siempre coordina eficientemente con otros departamentos y un 18% lo hace frecuentemente, sumando un 28%. En contraste, un 28% nunca lo realiza y un 18% casi nunca, mostrando un déficit importante en la alineación interdepartamental. El 26% lo hace ocasionalmente, evidenciando un área clave para reforzar.

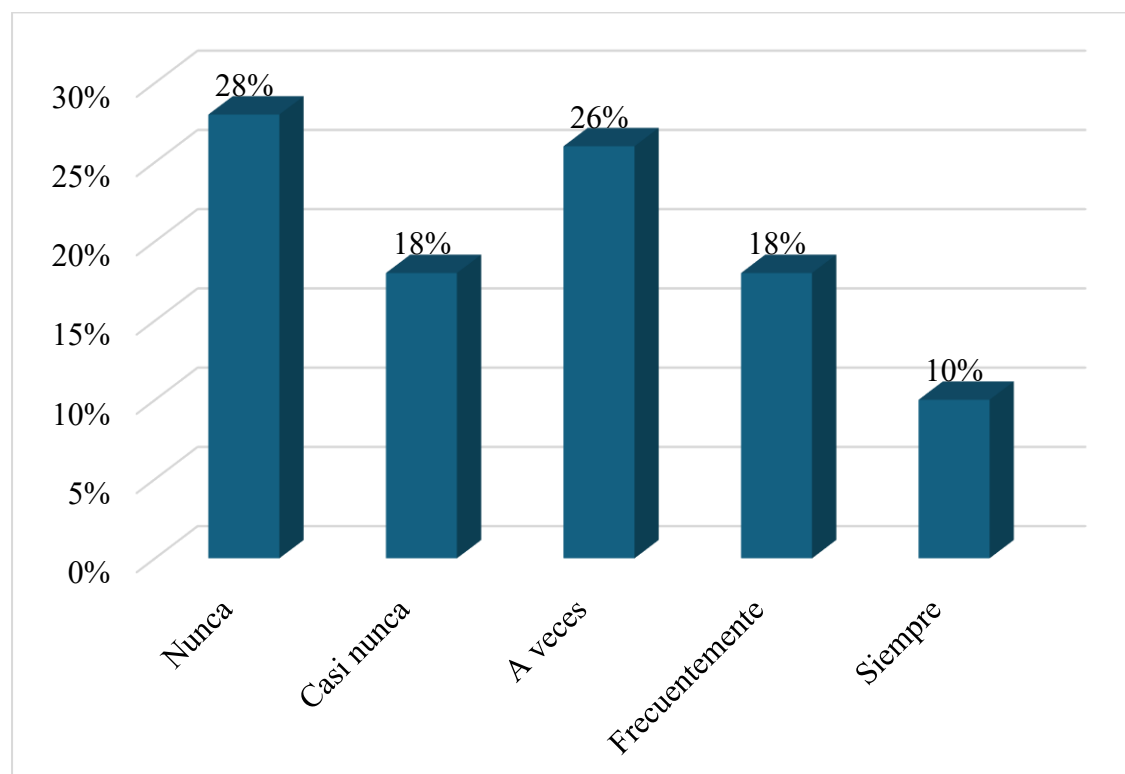
Tabla 32

Coordinación con otros departamentos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	28	28%
	Casi nunca	18	18%
	A veces	26	26%
	Frecuentemente	18	18%
	Siempre	10	10%
	Total	100	100%

Figura 27

Coordinación con otros departamentos



El 10% siempre colabora con equipos interdisciplinarios y un 18% lo hace frecuentemente, alcanzando un 28%. Sin embargo, un alarmante 34% nunca lo realiza y un 15% casi nunca, mostrando grandes carencias en este aspecto. El 23% lo realiza ocasionalmente, sugiriendo un enfoque más estructurado hacia la coordinación efectiva.

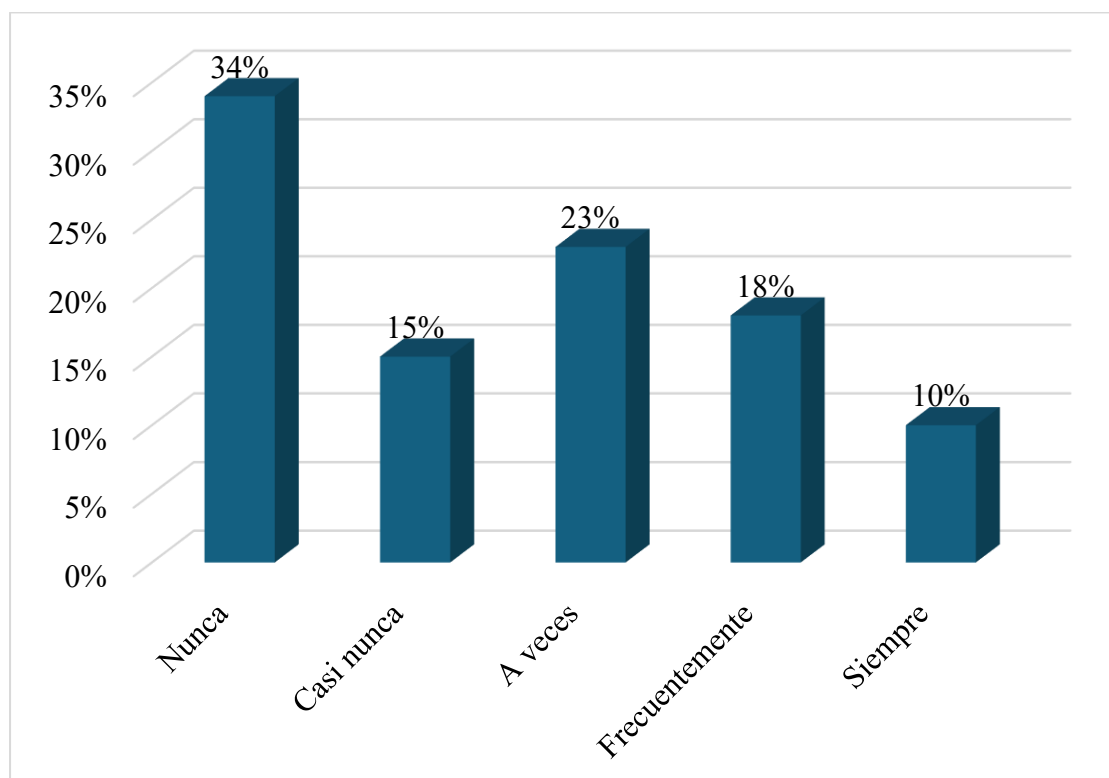
Tabla 33

Colaboración con equipos interdisciplinarios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	34	34%
	Casi nunca	15	15%
	A veces	23	23%
	Frecuentemente	18	18%
	Siempre	10	10%
	Total	100	100%

Figura 28

Colaboración con equipos interdisciplinarios



El 17% siempre cumple con los plazos y un 23% lo hace frecuentemente, sumando un 40% con una gestión del tiempo eficiente. En el otro extremo, un 30% nunca cumple y un 16% casi nunca, evidenciando fallas críticas. El 14% lo realiza ocasionalmente, destacando la necesidad de mayor responsabilidad en la entrega oportuna.

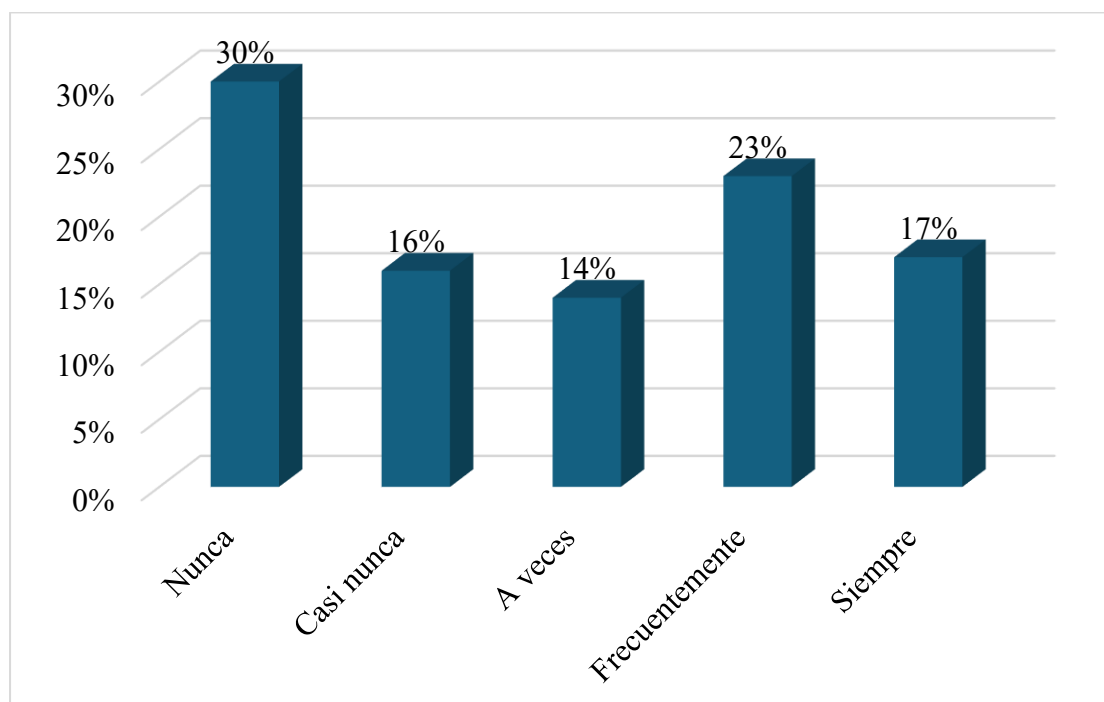
Tabla 34

Cumplimiento de plazos establecidos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	30	30%
	Casi nunca	16	16%
	A veces	14	14%
	Frecuentemente	23	23%
	Siempre	17	17%
	Total	100	100%

Figura 29

Cumplimiento de plazos establecidos



Un 19% siempre prioriza la puntualidad y un 24% lo hace frecuentemente, alcanzando un 43%. Por otro lado, un 25% nunca lo hace y un 16% casi nunca, representando áreas de oportunidad. El 16% lo realiza ocasionalmente, reflejando la necesidad de inculcar un mayor sentido de urgencia en el cumplimiento de metas.

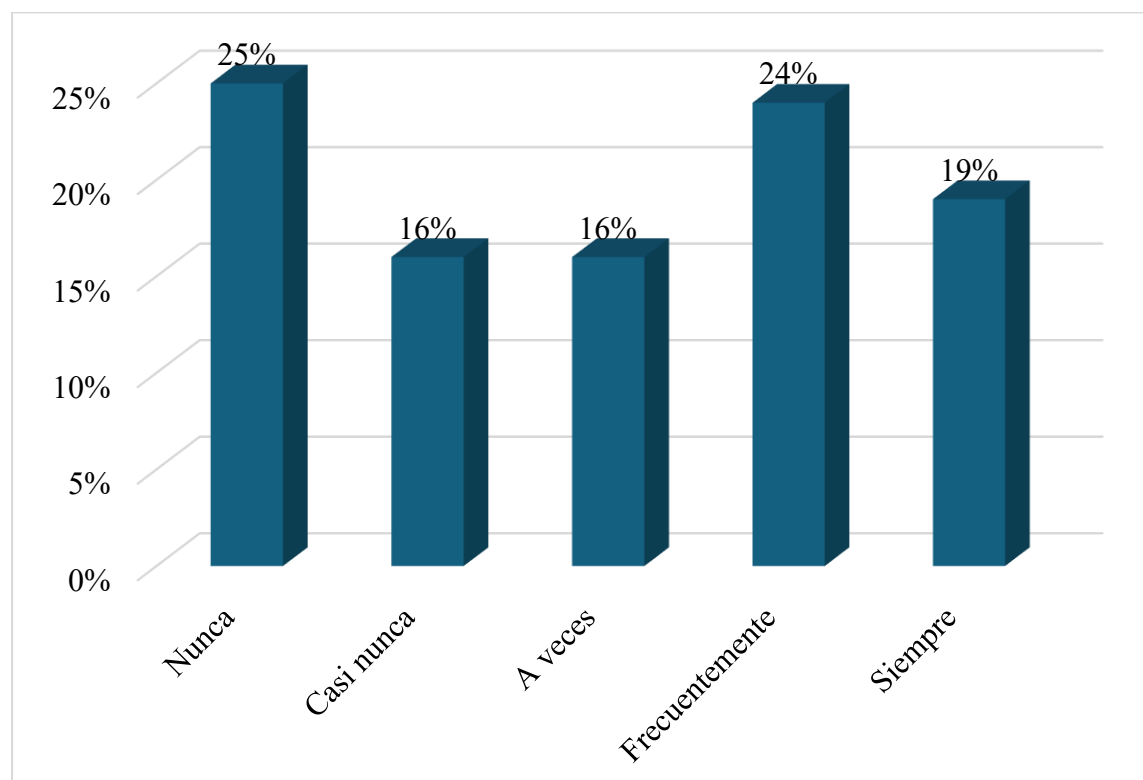
Tabla 35

Priorización de puntualidad en tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	25	25%
	Casi nunca	16	16%
	A veces	16	16%
	Frecuentemente	24	24%
	Siempre	19	19%
	Total	100	100%

Figura 30

Priorización de puntualidad en tareas



El 11% siempre administra eficazmente su tiempo y un 17% lo hace frecuentemente, sumando un 28%. En contraste, un 25% nunca lo realiza y un 21% casi nunca, dejando un 46% con problemas en este aspecto. El 26% lo hace ocasionalmente, destacando la importancia de reforzar habilidades de gestión del tiempo.

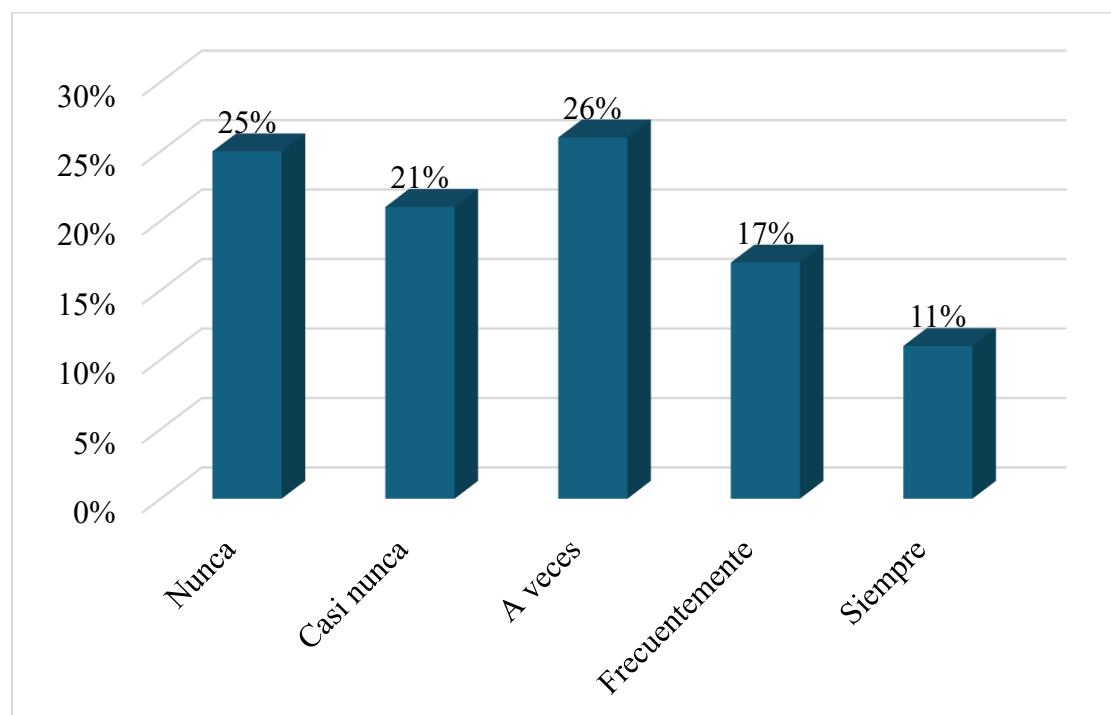
Tabla 36

Eficacia en la administración del tiempo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	25	25%
	Casi nunca	21	21%
	A veces	26	26%
	Frecuentemente	17	17%
	Siempre	11	11%
	Total	100	100%

Figura 31

Eficacia en la administración del tiempo



Solo un 9% siempre prioriza de manera estratégica y un 21% lo hace frecuentemente, alcanzando un 30%. Sin embargo, un 25% nunca lo realiza y un 13% casi nunca, lo que señala debilidades en el enfoque estratégico. El 32% lo hace ocasionalmente, mostrando una oportunidad para capacitar en la planificación de actividades.

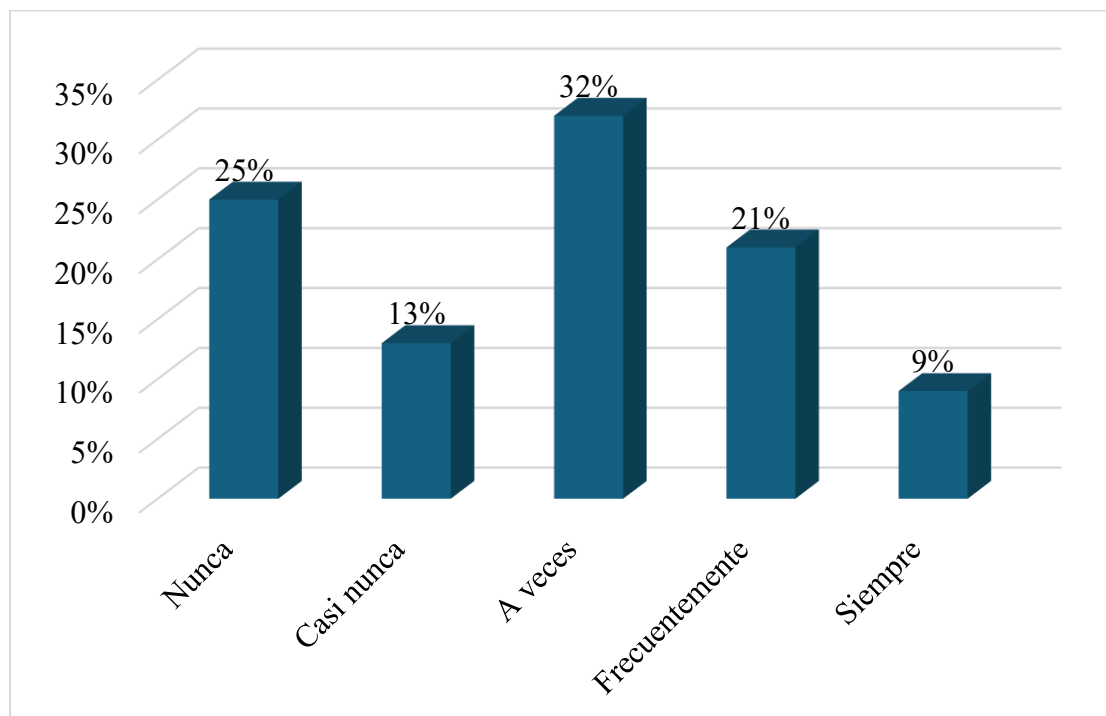
Tabla 37

Priorización estratégica del tiempo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	25	25%
	Casi nunca	13	13%
	A veces	32	32%
	Frecuentemente	21	21%
	Siempre	9	9%
	Total	100	100%

Figura 32

Priorización estratégica del tiempo



El 16% siempre asume responsabilidad en sus tareas y un 30% lo hace frecuentemente, sumando un 46% con compromiso activo. Por otro lado, un 21% nunca lo realiza y un 14% casi nunca, representando áreas de mejora. El 19% lo hace ocasionalmente, destacando la importancia de reforzar la responsabilidad individual.

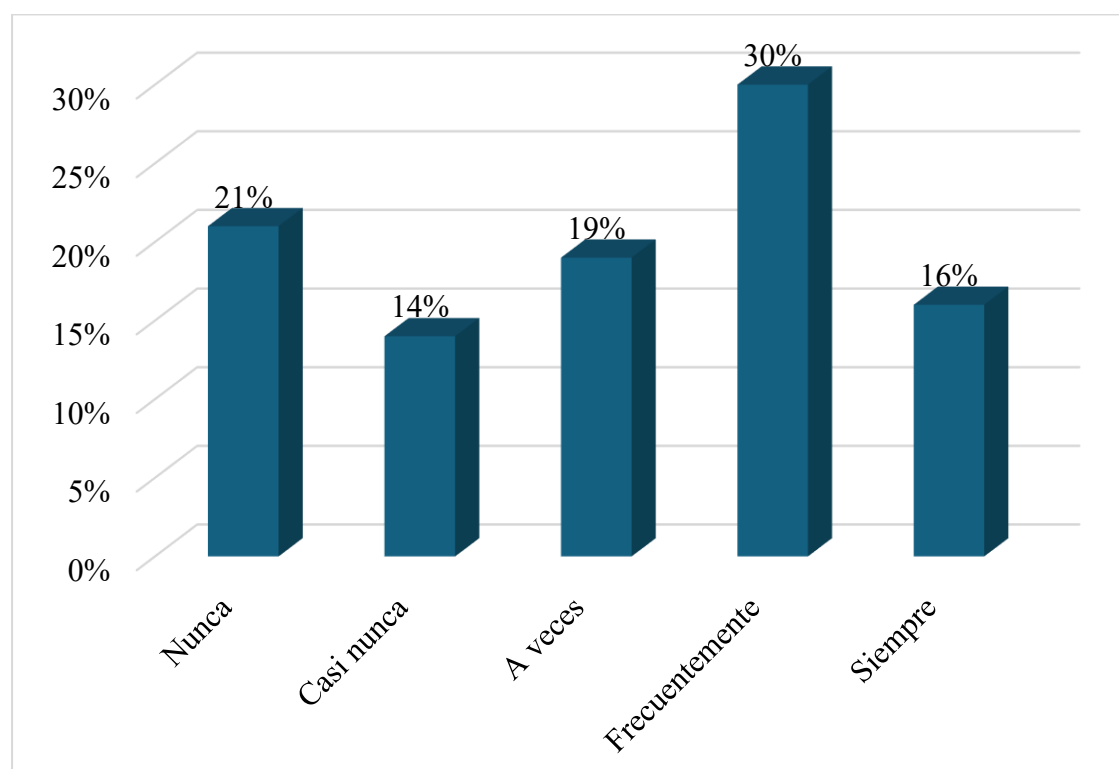
Tabla 38

Responsabilidad en la ejecución de tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	21%
	Casi nunca	14	14%
	A veces	19	19%
	Frecuentemente	30	30%
	Siempre	16	16%
	Total	100	100%

Figura 33

Responsabilidad en la ejecución de tareas



Solo el 14% muestra siempre responsabilidad en sus funciones y un 18% lo hace frecuentemente, alcanzando un 32%. En el lado opuesto, un preocupante 30% nunca lo realiza y un 13% casi nunca, reflejando carencias significativas. El 25% lo hace ocasionalmente, evidenciando la necesidad de fomentar la efectividad general.

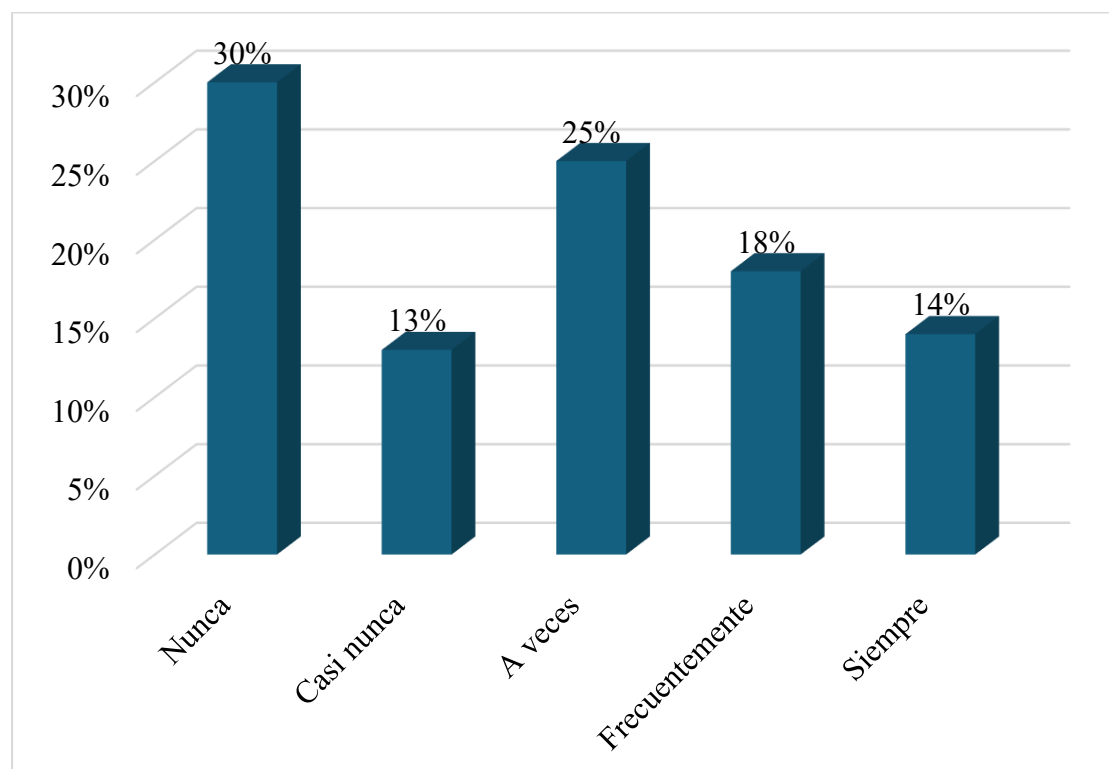
Tabla 39

Responsabilidad constante en funciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	30	30%
	Casi nunca	13	13%
	A veces	25	25%
	Frecuentemente	18	18%
	Siempre	14	14%
	Total	100	100%

Figura 34

Responsabilidad constante en funciones



El 26% siempre trabaja con efectividad bajo presión y un 17% lo hace frecuentemente, sumando un 43%. Sin embargo, un 21% nunca lo realiza y un 18% casi nunca, señalando áreas de oportunidad. El 18% lo hace ocasionalmente, reflejando la importancia de desarrollar resiliencia en situaciones desafiantes.

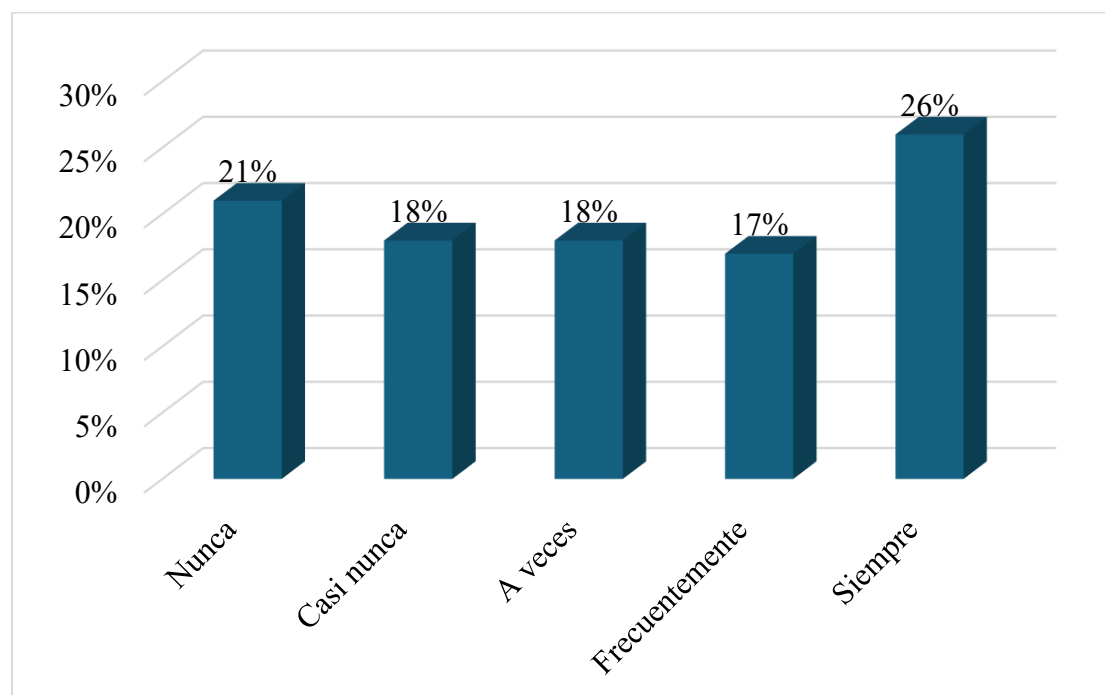
Tabla 40

Efectividad bajo presión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	21%
	Casi nunca	18	18%
	A veces	18	18%
	Frecuentemente	17	17%
	Siempre	26	26%
	Total	100	100%

Figura 35

Efectividad bajo presión



Un 22% siempre mantiene efectividad bajo presión y un 18% lo hace frecuentemente, alcanzando un 40%. En contraste, un 25% nunca lo realiza y un 20% casi nunca, mostrando deficiencias en el manejo de estrés. El 15% lo hace ocasionalmente, destacando la necesidad de mejorar habilidades para enfrentar desafíos.

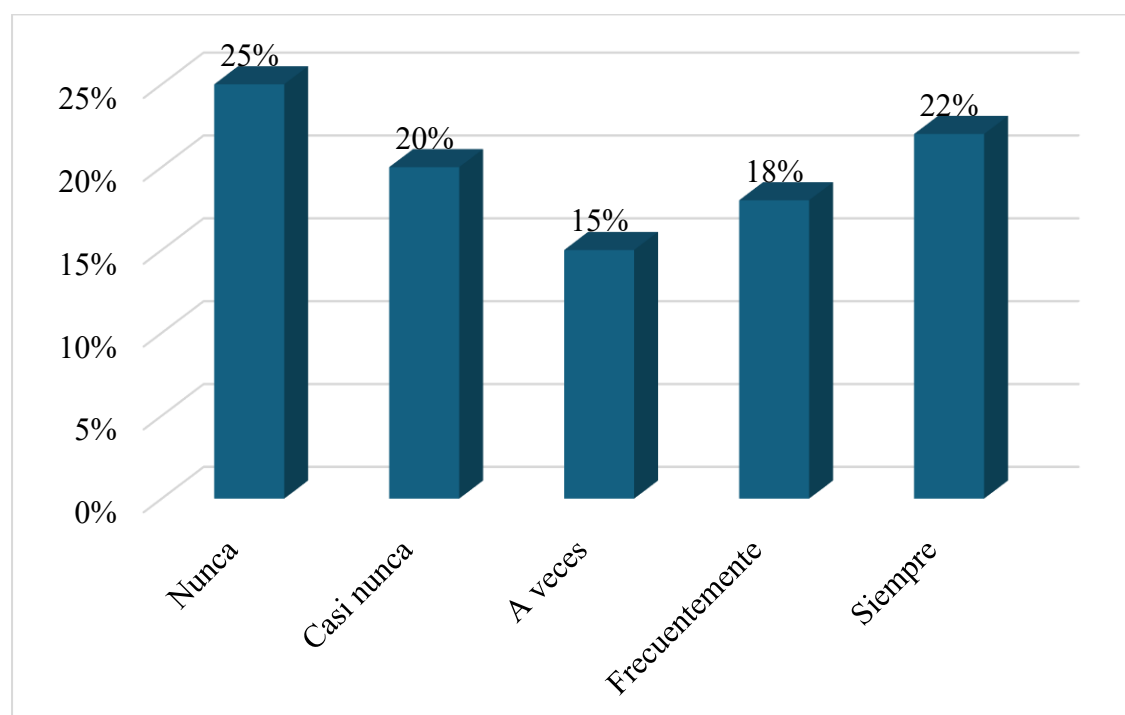
Tabla 41

Mantenimiento de efectividad bajo presión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	25	25%
	Casi nunca	20	20%
	A veces	15	15%
	Frecuentemente	18	18%
	Siempre	22	22%
	Total	100	100%

Figura 36

Mantenimiento de efectividad bajo presión



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las investigaciones revisadas revelan una amplia gama de enfoques y resultados, lo que permite establecer comparaciones y contrastes significativos con los hallazgos de este estudio. Enríquez et al. (2022) subrayan la importancia de integrar estrategias sostenibles en las empresas mediante certificaciones como la B Corp, que promueven un enfoque integral hacia la sostenibilidad ambiental y social. Sin embargo, esta perspectiva contrasta con la de Calvay (2019), quien prioriza la rentabilidad empresarial a través de planes estratégicos tradicionales, dejando en un segundo plano las dimensiones sociales y ambientales. Enríquez et al. destacan que incluso con estrategias sostenibles, alcanzar estándares de certificación presenta desafíos, mientras que Calvay demuestra que un enfoque financiero más tradicional puede resolver problemas inmediatos sin considerar los efectos a largo plazo en la sostenibilidad. Este contraste pone de manifiesto cómo las prioridades empresariales están evolucionando hacia una mayor integración de factores externos que trascienden lo económico, aunque la adopción de estas estrategias aún enfrenta resistencias en diversos contextos organizacionales.

En otro ámbito, Chumacero y Cabellos (2023) y Prieto y William (2022) exploran el uso de herramientas analíticas como la triangulación de datos y el análisis de correlación para abordar desafíos críticos en las organizaciones. Mientras Chumacero y Cabellos abogan por la recopilación de información estratégica para diseñar propuestas integrales basadas en una visión holística de la organización, Prieto y William adoptan un enfoque más directo, centrado en cómo la gestión de procesos operativos impacta en el desempeño laboral. Esta última perspectiva encuentra resonancia parcial en los hallazgos de Jara (2022), quien también establece vínculos significativos entre variables organizacionales y rendimiento laboral. Sin embargo, Jara aborda la mejora del rendimiento desde la perspectiva de la cultura organizacional, destacando la influencia del clima laboral en los resultados individuales, a diferencia de Prieto y William, que vinculan los procesos organizativos con resultados

operativos de manera más tangible. Este contraste refleja la diversidad de enfoques disponibles para abordar problemas laborales, desde perspectivas culturales hasta enfoques operativos y técnicos.

En el sector hidrocarburos, Gonzales et al. (2023) y Tarazona y Acuña (2023) presentan propuestas complementarias para mejorar la competitividad y la gestión estratégica. Gonzales et al. enfatizan la importancia de la supervisión gerencial en los subprocesos operativos como una herramienta clave para optimizar los resultados en proyectos de este sector, mientras que Tarazona y Acuña incorporan herramientas más analíticas como el Balance Scorecard para monitorear y mejorar el desempeño estratégico. Aunque ambos estudios reconocen la relevancia de la planificación estratégica, el primero se centra en la ejecución operativa a nivel de supervisión, mientras que el segundo adopta una perspectiva más estructurada y analítica. Este contraste evidencia cómo un mismo sector puede beneficiarse tanto de enfoques pragmáticos como de herramientas estratégicas avanzadas, lo que destaca la necesidad de estrategias diversificadas y ajustadas al contexto.

De manera similar, Farceque (2022) y Carrillo (2023) abordan el control interno y el diagnóstico financiero como pilares para mejorar la rentabilidad en empresas del sector hidrocarburos. Farceque adopta un enfoque centrado en cómo el control interno, a través de auditorías y supervisión de procesos, impacta directamente en los resultados financieros. Por otro lado, Carrillo amplía el alcance al incluir un diagnóstico estratégico integral que evalúa tanto factores internos como externos, proporcionando un marco más amplio para tomar decisiones. Aunque ambos estudios coinciden en la importancia del control y la evaluación, Farceque prioriza un enfoque procedimental, mientras que Carrillo propone un análisis estratégico que vincula la planeación financiera con la adaptación al entorno. Esta diferencia de enfoques pone en relieve la necesidad de equilibrar la gestión interna con la capacidad de respuesta a los factores externos en contextos altamente competitivos.

Por otra parte, Arias y Romero (2023) y Parra y Gallardo (2022) ofrecen perspectivas enfocadas en áreas funcionales específicas dentro de las organizaciones, como la logística y la expansión de mercados. Arias y Romero enfatizan la necesidad de indicadores estratégicos y operativos para garantizar la sostenibilidad empresarial, destacando cómo la optimización de la cadena de suministro puede reducir costos y mejorar la rentabilidad. En contraste, Parra y Gallardo subrayan la relevancia de fortalecer las capacidades gerenciales para consolidar la posición de mercado en un entorno competitivo, poniendo un énfasis especial en la adaptación a las demandas del mercado global. Este contraste destaca cómo las áreas funcionales de una organización requieren enfoques estratégicos diferenciados para alcanzar objetivos específicos, aunque ambos enfoques coinciden en la necesidad de una planificación estratégica bien fundamentada.

Adicionalmente, trabajos como los de López y Chávez (2023) y Rodríguez et al. (2023) amplían el panorama al abordar problemáticas relacionadas con la implementación de tecnologías emergentes y su impacto en la gestión empresarial. López y Chávez exploran cómo la transformación digital puede optimizar procesos internos y externos, mientras que Rodríguez et al. analizan las barreras que enfrentan las pequeñas y medianas empresas para adoptar estas tecnologías, especialmente en términos de resistencia al cambio y limitaciones financieras. Aunque ambos estudios coinciden en que la adopción tecnológica es esencial para la competitividad a largo plazo, sus enfoques divergen en cuanto al nivel de implementación y las estrategias sugeridas para superar las barreras iniciales, lo que resalta la importancia de un enfoque adaptado al tamaño y recursos de la organización.

En síntesis, la revisión de estas investigaciones revela una amplia diversidad de enfoques y prioridades, desde la sostenibilidad y la transformación digital hasta la mejora del desempeño laboral y la optimización de procesos estratégicos. Esta riqueza de perspectivas subraya la necesidad de adaptar las estrategias según el contexto, los objetivos y las

capacidades de cada organización, destacando que no existe una solución única, sino un conjunto de herramientas y enfoques que pueden combinarse para alcanzar resultados efectivos y sostenibles.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Los hallazgos revelan una relación moderadamente positiva (Rho de Spearman = 0.609) entre la dirección estratégica y el rendimiento de las empresas en el sector de hidrocarburos durante 2023. Este vínculo es estadísticamente relevante ($Sig. = 0.005$), lo que indica que una gestión estratégica eficaz influye significativamente en el mejoramiento del desempeño empresarial.
- 6.2. Se observó una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.597) entre la dirección estratégica y la eficiencia de las empresas del sector de hidrocarburos en 2023, con un nivel de significancia de 0.000. Este resultado confirma que alinear las estrategias con los objetivos organizacionales mejora el uso de recursos y optimiza la eficiencia operativa.
- 6.3. La correlación entre la dirección estratégica y la eficacia empresarial fue positiva moderada (Rho de Spearman = 0.409), con un valor de significancia de 0.025. Esto sugiere que la dirección estratégica tiene un impacto significativo en la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos, aunque en menor grado en comparación con otros factores analizados.
- 6.4. Los hallazgos evidencian una asociación estadísticamente significativa (Rho de Spearman = 0.601, $p < 0.001$) entre la orientación estratégica y el desempeño de las entidades del sector energético. Estos resultados corroboran la hipótesis de que una dirección estratégica sólida es un factor determinante en la optimización de los procesos internos y la consecución de objetivos organizacionales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda que las empresas del sector de hidrocarburos implementen un proceso continuo de revisión y ajuste de su dirección estratégica, alineándola con las tendencias del mercado y los objetivos corporativos. Esto permitirá optimizar su desempeño general y garantizar su competitividad en el sector.
- 7.2.** Para mejorar la eficiencia operativa, es fundamental que las empresas desarrollen herramientas de monitoreo y evaluación que permitan medir el impacto de la dirección estratégica en el uso de los recursos. Asimismo, se sugiere capacitar al personal en metodologías de gestión estratégica que promuevan la optimización de los procesos.
- 7.3.** Dado que la dirección estratégica influye significativamente en la eficacia, se recomienda establecer metas claras y alcanzables que estén alineadas con los objetivos estratégicos. También es importante realizar análisis periódicos para identificar posibles brechas y realizar los ajustes necesarios.
- 7.4.** Para fortalecer la efectividad empresarial, las organizaciones deben fomentar la integración de sus áreas funcionales mediante estrategias colaborativas. Se recomienda diseñar programas de gestión del cambio que permitan a los equipos adaptarse de manera ágil a las directrices estratégicas y enfocarse en resultados globales.

VIII. REFERENCIAS

- Academic Guidance. (2019). *Descubre el valor de la puntualidad*. Universia.
<https://www.universia.net/co/actualidad/orientacion-academica/descubre-valor-puntualidad-1134243.html>
- Alemán, K., y Torrez, J. (2014). *Análisis de riesgo y rendimiento de la empresa “Carioquita” S.A en el periodo 2011- 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAM. <https://core.ac.uk/reader/53103600>
- Álvarez, D., y Viltard, L. (2016). Herramientas de análisis estratégico: Una propuesta para la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme). *Palermo Business Review*, 14, 45–64.
https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr14/PBR_14_04.pdf
- Arbaiza, L. (15 de agosto de 2022). *Dirección estratégica: Un factor relevante para el buen desempeño de la organización*. ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/direccion-estrategica-un-factor-relevante-para-el-buen-desempeno-de-la-organizacion>
- Arias, E. Romero, C. (2023). *Diseño del plan estratégico logístico para la empresa “Maple Oil Tools”*. [Tesis de Posgrado]. Universidad de Santander, Repositorio UDES. <https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/7292c1ef-6400-4a58-a3c5-f3f2ed2ab116/content>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Ban, A. Castillo, O. Pacheco, D. (2022). *Gestión organizacional de compañías del sector Hidrocarburo en Colombia Postpandemia Covid – 19*. [Tesis de Posgrado]. Universidad EAN. Repositorio EAN.

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12493/CastilloOrlando2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barnó, L. y Stepien, A. (2020). *Eficiencia y productividad en arquitectura*. Los Libros de La Catarata.

https://www.google.com.pe/books/edition/Eficiencia_y_productividad_en_arquitectu/JHIJEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=eficiencia&pg=PT12&printsec=frontcover

Barradas, M., Rodríguez, J. y Maya, I. (2020). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(28).

<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/>

Borgeaud, N. (2020). Cuidado y responsabilidad. *Estudios Avanzados*, 34(98).

<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.004>

Burbano, Á. (2017). La dirección estratégica y su importancia para el desarrollo empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(Extra 3), 19-28.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6102848>

Buriticá, E. (2015). La normatividad del derecho. Un marco conceptual. *Isonomía*, (43).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182015000200005

Caillava, I., Lindert, K., Chávez, K. y Karippacheril, T. (2023). *Fundamentos de Los Sistemas de Implementación de Protección Social*. World Bank Publications.

https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_de_los_sistemas_de_implement/5g6sEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=eficacia&pg=PT639&printsec=frontcover

- Calvay, J. (2019). *Planeamiento estrategia para mejorar la rentabilidad en la empresa servicios múltiples Mi Tilita S.R.L. Chiclayo – 2017*. [Tesis de posgrado]. Universidad Señor de Sipán. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6469/Calvay%20D%c3%adaz%2c%20Jhon%20Isao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camue, A., Carballal, E. y Toscano, D. (2023). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *COFIN Habana*, 11(2). <https://revistas.uh.cu/cofinhab/article/view/996>
- Carrillo, L. (2023). *Diagnostico administrativo y financiamiento de la empresa Ecopetrol S.A., como mecanismo de sostenibilidad empresarial y generación de valor*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Cooperativa de Colombia. Repositorio UCC. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/02c20332-f344-4013-bd6e-96d34cc9db40/content>
- Castellanos, L. R. (2015). *Estrategia y planificación estratégica*. Venezuela: Ediciones IE. <https://lcestrategia.files.wordpress.com/2015/11/estrategia-y-planificacic3b3n-estratic3a9gica-luis-castellanos.pdf>
- Chan, J., Morales, M. y Ulibarri, H. (2020). Recursos y capacidades que influyen en la competitividad de una empresa productora de calzado en el estado de Yucatán. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (33), 1–36. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi33.345>
- Chumacero, L. Cabellos, M. (2023). *Propuesta de un plan estratégico para la empresa desarrollo sostenible AGAA S.A.C. 2023 – 2025*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Privada San Juan Bautista. Repositorio UPSJB. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4336/TI-MGEE->

[CHUMACERO%20NU%c3%91EZ%20LADI%20LAURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

ClearCo. (2022). *17 estadísticas alucinantes sobre participación de los empleados, revisión del desempeño y gestión del desempeño*. <https://blog.clearcompany.com/mind-blowing-statistics-performance-reviews-employee-engagement>

ComexPerú. (2021). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú: Resultados en 2021*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-comexperu-001.pdf>

ComexPerú. (2023) *¿Qué les espera a los hidrocarburos en 2023?* Semanario 1154. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/que-les-espera-a-los-hidrocarburos-en-2023>

Cruz, E. (2022). Niveles e Indicadores de Desempeño Empresarial desde la Teoría del Desarrollo Organizacional. *Articulos del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Puebla*, 14(6). [https://www.researchgate.net/publication/362906407_Niveles_e_Indicadores_de_Desempeno_Empresarial desde la Teoria del Desarrallo Organizacional](https://www.researchgate.net/publication/362906407_Niveles_e_Indicadores_de_Desempeno_Empresarial_desde_la_Teoria_del Desarrallo Organizacional)

emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería (Colombia). *Revista Espacios*, 41(24), 224-232. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p18.pdf>

Enríquez, P. Hidalgo, A. Loayza, P. (2022). *Plan de implementación de estrategias de sostenibilidad basadas en la certificación B Corp para una MYPE peruana del sector hidrocarburos*. [Tesis de Posgrado]. Universidad ESAN. Repositorio ESAN. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/3248/2022_PO_22-2_01_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ESAN Graduate School Of Business. (17 de marzo de 2017). *La retroalimentación: pieza clave en la mejora del desempeño*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-retroalimentacion-pieza-clave-en-la-mejora-del-desempeno>

- Esquivel, Á., León, R., y Castellanos, G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, 11(2), 56-72. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552017000200005&script=sci_arttext
- Farceque, M. Mauricio, R. (2023). *Control interno y su impacto en la rentabilidad de una empresa de remediación ambiental*, Lima 2022. [Tesis de Posgrado]. Universidad Norbert Wiener. Repositorio Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9131/T061_451732_13_T_46137826_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, I. y Zambrano, R. (2019). *Liderazgo efectivo para el alto desempeño*. Empresa Activa. https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_efectivo_para_el_alto_desempe/c5vQEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=efectividad%20organizacional&pg=PT27&printsec=frontcover
- García, C., Velásquez, Y., y Valle, J. (2019). Reflexiones sobre definiciones de innovación, importancia y tendencias. *Avances*, 21(4), 532-552. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/488>
- Gonzales, E. Rondón, M. Naveda, M. Medina, L. (2023). Lineamientos estratégicos para optimizar la ejecución de proyectos en empresas del sector petrolero. *Revista Qualitas*, (25)25, 067 – 088. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/181/291>
- González, R., Varela, P., Oñate, A., y Naranjo, E. (2018). La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas//Risk management: the recurrent absence of business administration. *Ciencia Unemi*, 11(26), 51-62. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/671>

Grant. (2014). *Dirección Estratégica*. Arazandi (8va edición).

Guerras, L. y Navas, J. (2022). *La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y aplicaciones*.

ARANZADI

/

CIVITAS.

https://www.google.com.pe/books/edition/La_Direcci%C3%B3n_Estrat%C3%A9gica_de_la_Empresa/8u-mEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=definici%C3%B3n%20Rendimiento&pg=PT55&printsec=frontcover

Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local -Perú. *Gestionar*, 3(2), 7-16.

<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2023). *Producción del sector Minería e Hidrocarburos creció 3,10% en octubre 2023*. Nota De Prensa.

<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/produccion-del-sector-mineria-e-hidrocarburos-crecio-310-en-octubre-2023-14667/>

Jara, C. (2022). *Cultura organizacional y rendimiento laboral individual en una empresa de Hidrocarburos, Lima 2021*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Cesar Vallejo. UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79139/Jara_PDBCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Johnivan, J. (2023). *The Latest Performance Management Statistics (2024 Update)*.

SelectSoftware

REVIEWS.

<https://www.selectsoftwarereviews.com/blog/performance-management-statistics>

Kankam, G. (2023). Service quality and business performance: the mediating role of innovation. *Discov Anal*, 1, 6. <https://doi.org/10.1007/s44257-023-00006-7>

León, E. (2016). *Estudio de la evolución del concepto de eficiencia energética y de su aplicación en los edificios*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica de Cataluña].

Repositorio

Institucional

UPC.

https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/97150/Vol.%201_TFG.pdf

Londoño, J., Plaza, M. y Hernández, H. (2020). El trabajo bajo presión: incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería (Colombia). *Revista Espacios*, 41 (24).

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p18.pdf>

López, J. (2019). *El análisis estratégico del entorno (3.a ed.)*. Barcelona: FUOC.

Madroñero, S., y Guzmán, T. (2018). Desarrollo sostenible. Aplicabilidad y sus tendencias. *Revista tecnología en Marcha*, 31(3), 122-130.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0379-39822018000300122

Maloney, W. y Cusolito, A. (2021). *Productividad revisada: Cambio de paradigmas de análisis y políticas públicas*. Universidad de los Andes

[https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_revisada/4e99EAAAQBAJ?hl=es-](https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_revisada/4e99EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=desempe%C3%B1o%20empresarial&pg=PA34&printsec=frontcover)

[419&gbpv=1&dq=desempe%C3%B1o%20empresarial&pg=PA34&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_revisada/4e99EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=desempe%C3%B1o%20empresarial&pg=PA34&printsec=frontcover)

Martínez, L. (2022). *Economía 1º BCH LOMLOE*. Compartiendo Conocimiento SLU.

[https://www.google.com.pe/books/edition/Econom%C3%ADa_1%C2%BA_BCH_LOMLOE/goNnEAAAQBAJ?hl=es-](https://www.google.com.pe/books/edition/Econom%C3%ADa_1%C2%BA_BCH_LOMLOE/goNnEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=eficiencia&pg=PA19&printsec=frontcover)

[419&gbpv=1&dq=eficiencia&pg=PA19&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Econom%C3%ADa_1%C2%BA_BCH_LOMLOE/goNnEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=eficiencia&pg=PA19&printsec=frontcover)

Martínez, P., Herrera, D. y Díaz, F. (2019). Consideraciones esenciales sobre la efectividad organizacional en la labor educativa. *Revista Científico-Metodológica, VARONA*, (70).

<http://scielo.sld.cu/pdf/vrcm/n70/1992-8238-vrcm-70-57.pdf>

- Mayo, J., Loredó, N., y Reyes, S. (2015). En torno al concepto de calidad. Reflexiones para su definición. *Retos de la Dirección*, 9(2), 49-67.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2306-91552015000200004&script=sci_arttext&tlng=pt
- Montejano, S., López, G., Pérez, M., Campos, R. (2021). Administración de operaciones y su impacto en el desempeño de las empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1).
<https://www.redalyc.org/journal/280/28065533010/html/>
- Navío, J. (2022). *Fundamentos de Gestión Empresarial*. Editorial Sanz y Torres, S.L.
https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_de_Gesti%C3%B3n_Empresarial/5Cx1EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa%20de%20la%20Agencia&pg=PA12&printsec=frontcover
- Obregón, J. Betancourt, A. (2020). *Mejoramiento del desempeño de áreas críticas en una empresa del sector de hidrocarburos mediante la implementación de la metodología WE-TIME*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Repositorio PWI. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/28105>
- Olivella, J. (2020). *Gestión eficiente de proyectos de innovación*. Profit Editorial.
https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_eficiente_de_proyectos_de_innov/bK_WDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=eficiencia&pg=PT16&printsec=frontcover
- Palacios, L. (2023). *Dirección estratégica*. Ecoe Ediciones.
https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica/XOG9EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Direcci%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica&pg=PA20&printsec=frontcover

- Palacios, M. (2020). Planeación estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).
<http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2756>
- Parra, M. Gallardo, N. (2022). *Planeación estratégica en la empresa Rampint (ingeniería, montaje y mantenimiento) ubicada e Barrancabermeja, Santander*. [Tesis de Doctorado]. Universidad Santo Tomas, Repositorio USTA.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/46784/2022GallardoNicoll.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Peat Marwick International Klynveld Main Goerdeler [KMG]. (2023). *KPMG Financial Performance Index (KPMG FPI)*. <https://kpmg.com/xx/en/home/data-insights/kpmg-financial-performance-index.html>
- Pérez, J. (2017). Identificación y evaluación de impactos ambientales en el Campus Ciudad Universitaria, Universidad Autónoma del Estado de México, Cerro de Coatepec, Toluca México. *Acta universitaria*, 27(3), 36-56.
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662017000300036#:~:text=El%20impacto%20ambiental%20\(IA\)%20es,una%20acci%C3%B3n%20o%20actividad%20humana.](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662017000300036#:~:text=El%20impacto%20ambiental%20(IA)%20es,una%20acci%C3%B3n%20o%20actividad%20humana.)
- Pineda, J. (2021). *Metodología para el mejoramiento de la gestión logística de aprovisionamiento en la unión temporal IJP del sector de hidrocarburos*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Miliar Nueva Granada. Repositorio unimiliar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40453/PinedaEspinosaJoseLuis2022.PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prieto, J. William, A. (2022). *Gestión de procesos e influencia en desempeño laboral de colaboradores de una empres de hidrocarburos en Trujillo*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Cesar Vallejo. UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100571/Prieto_JWA-SD.pdf?sequence=4

Quiroa, M. (11 de marzo, 2020). *Control estratégico*. Economipedia.com.

Raeburn, A. (1 de julio de 2021). *Análisis FODA: qué es y cómo usarlo (con ejemplos)*. Asana.
<https://asana.com/es/resources/swot-analysis>

Ramírez, V., Méndez, L., Hernández, B. y Sandoval, S. (2018). El desempeño empresarial factor clave en la competitividad de las microempresas. *VinculaTégica EFAN*.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculat%C3%A9gica_2/3%20RAMIREZ_MENDEZ_HDZ_SANDOVAL%20.pdf

Reiner, L., Cruz, B., y Orozco, C. (2019). La participación comunitaria como eje de la atención primaria de la salud. *Edumecentro*, 11(1), 218-233.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742019000100218&script=sci_arttext

Rodríguez, G. (2014). *Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios*. El Peruano.
<https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios>

Rojas, C. (2020). *La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empres Graña y Montero Arequipa 2019*. [Tesis de Posgrado]. Universidad Continental. Repositorio Institucional Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8070/2/IV_FIN_108_TI_%20Rojas_Paredes_2020.pdf

Rossidis, J., Dimitrios, B. & Papailias, S. (2020). Strategic management and performance in the international environment. *Book of Proceedings International Conference on Cotemporary Marketing Issues*, 11-13.
https://www.researchgate.net/publication/344440587_Strategic_management_and_performance_in_the_international_environment

Ruiz, P. (2012). *Dirección Estratégica*. Red Tercer Milenio S.C (1ra Edición).

Seclen, J. y Barrutia, J. (2019). *Gestión de la innovación empresarial: conceptos, modelos y sistemas*. Fondo Editorial de la PUCP.

https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_la_innovaci%C3%B3n_empresarial_c/0EDZDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Modelo+de+Innovaci%C3%B3n+de+Schumpeter&pg=PT10&printsec=frontcover

Sobrino, C. (2019). La gestión del tiempo: recomendaciones para su uso eficiente. *USMP. Digital*. 2(3). <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-3/la-gestion-del-tiempo-recomendaciones-para-su-uso-eficiente/>

Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía [SNMPE]. (2023). *Producción del sector Minería e Hidrocarburos aumentó 8,82% durante setiembre del presente año*. Actualidad. <https://www.desdeadentro.pe/2023/11/produccion-del-sector-mineria-e-hidrocarburos-aumento-882-durante-setiembre-del-presente-ano/>

Tarazona, N. y Acuña, V. (2023). *Diseño de un plan para mejorar la gestione de una empresa del sector hidrocarburos en Bucaramanga*. [Tesis de Pregrado]. Unidad Tecnológica de Santander. Repositorio UTS. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/13297/F-DC-125%20POYECTO%20FINAL%2008.2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, I. (2019). *"Mejora continua: Cómo aplicarlo en tu negocio"*. IVE Consultores. <https://iveconsultores.com/mejora-continua/>

Torres, I. (2019). El Sistema de Gestión y sus componentes: estratégico, táctico y operacional. *Compendium*, 22(42). <https://www.redalyc.org/journal/880/88062542005/88062542005.pdf>

Uriarte, L. (2021). *Relato sobre la economía social en el País Vasco*. Editorial Dykinson, S.L.

https://www.google.com.pe/books/edition/Relato_sobre_la_econom%C3%ADa_social_en_el_P/uIVjEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=eficacia%20empresarial&pg=PA78&printsec=frontcover

Valencia, G. y Erazo, M. (2016). El reto de la planificación estratégica en las Pymes. *Revista*

Publicando, 3(8), 335-344. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833399>

Zambrano, D. Jaraba, C. Diaz, M. (2021). *Condiciones de las tareas que influyen en el*

desempeño laboral de los coordinadores de alturas de una empresa de perforación para extracción de hidrocarburos en la ciudad de Barrancabermeja. [Tesis de

Posgrado]. Corporación Universitaria Unitec. Repositorio UNITEC.

<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/813/CondicioTareInfluyDesempLaborlCoordinadoAlturEmprePerforaciExtraccHidrocarburosBarrancabermaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Dirección Estratégica y su relación con el desempeño de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Metodología	
Problema general ¿Cómo se relacionan la dirección estratégica y el desempeño de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023?	Objetivo general Determinar cómo se relaciona la dirección estratégica y el desempeño de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.	Hipótesis general Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y el desempeño de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.	Dirección estratégica	Análisis estratégico	Nivel de comprensión del entorno	Diseño: no experimental Tipo: descriptivo Nivel: correlacional	
Problemas específicos ¿Cómo se relacionan la dirección estratégica y la eficiencia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023?	Objetivos específicos Identificar la relación entre la dirección estratégica y la eficiencia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la eficiencia de una empresa del sector de Hidrocarburos, 2023.			Formulación estratégica		Identificación de oportunidades y amenazas
							Evaluación de recursos internos
				Planificación estratégica	Claridad en los objetivos estratégicos		
					Participación en la formulación de estrategias		
				Implantación y control estratégico	Desarrollo de planes operativos		
					Establecimiento de metas y objetivos medibles		
				Desempeño de una empresa	Eficiencia		Adaptabilidad a cambios
							Retroalimentación y mejora continua
			Rendimiento				
			Eficacia		Recursos empleados		
					Trabajo en equipo		
					Meta		
			Efectividad		Nivel de coordinación		
					Puntualidad		
					Tiempo		
				Responsabilidad			
				Trabajo bajo presión			

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

Instrucciones:

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro correspondiente a la pregunta, de acuerdo al cuadro de codificación. Por favor, conteste con su opinión sincera, es su opinión la que cuenta y por favor asegúrese de que no deja ninguna pregunta en blanco.

Codificación				
1	2	3	4	5
Nunca	Caso nunca	A veces	frecuentemente	Siempre

		1	2	3	4	5
01	Comprende a fondo los factores externos que impactan en la organización, como competidores y tendencias del mercado					
02	Realiza un análisis exhaustivo de las oportunidades y amenazas que el entorno presenta para la empresa					
03	Identifica de manera proactiva oportunidades clave en el entorno de la empresa, anticipando posibles beneficios estratégicos					
04	Evalúa sistemáticamente las amenazas potenciales que podrían afectar a la organización, permitiendo una respuesta anticipada					
05	Evalúa regularmente los recursos internos de la empresa, identificando fortalezas clave que pueden potenciar la estrategia organizativa					
06	Realiza un análisis detallado de los recursos disponibles, identificando debilidades internas que podrían afectar la ejecución de la estrategia.					
07	Entiende claramente los objetivos estratégicos de la empresa, contribuyendo a su formulación con ideas y perspectivas relevantes					
08	Participa de manera activa en sesiones de formulación estratégica, asegurando que los objetivos estén definidos con precisión y sean comprensibles para todos los miembros del equipo					
09	Contribuye activamente en la formulación de estrategias, aportando ideas y perspectivas que enriquecen el proceso					
10	Participa regularmente en sesiones de formulación estratégica, demostrando un compromiso constante con la planificación a largo plazo de la empresa					
11	Contribuye activamente al desarrollo de planes operativos que					

	reflejen la misión y visión de la empresa, asegurando una alineación estratégica					
12	Participa en la planificación detallada de operaciones, integrando los objetivos estratégicos para guiar la ejecución efectiva de las estrategias					
13	Participa activamente en la definición de metas y objetivos medibles, asegurando que estén alineados con la misión y visión de la empresa.					
14	Colabora en la formulación de metas específicas y cuantificables, contribuyendo a la creación de un marco estratégico claro y alcanzable					
15	Ajusta de manera rápida y efectiva las estrategias y planes operativos ante cambios en el entorno, demostrando una alta adaptabilidad					
16	Se adapta fácilmente a situaciones imprevistas, modificando estrategias según sea necesario para mantener la alineación con la misión y visión de la empresa.					
17	Proporciona retroalimentación constructiva sobre la implementación de estrategias, buscando constantemente oportunidades de mejora					
18	Participa activamente en procesos de evaluación estratégica, identificando áreas de mejora y proponiendo soluciones efectivas.					
19	Optimiza sus procesos de trabajo para lograr un rendimiento eficiente en la consecución de los objetivos establecidos					
20	Busca constantemente maneras de mejorar la eficiencia en la ejecución de tareas, contribuyendo al rendimiento general del equipo					
21	Utiliza los recursos disponibles de manera eficiente para lograr los objetivos estratégicos, minimizando desperdicios y optimizando el rendimiento					
22	Busca constantemente maneras de maximizar el rendimiento de los recursos asignados, contribuyendo a la eficiencia operativa de la organización					
23	Colabora de manera efectiva con otros miembros del equipo, optimizando la eficiencia colectiva para alcanzar metas estratégicas					
24	Promueve un ambiente colaborativo que favorece la eficiencia, facilitando la comunicación y coordinación entre los integrantes del equipo					
25	Establece metas claras y alcanzables, demostrando un compromiso constante con su consecución					
26	Contribuye al establecimiento de metas estratégicas, asegurando que estén alineadas con la misión y visión de la empresa					
27	Coordina eficientemente con otros departamentos para asegurar que las acciones estén alineadas con la misión y visión de la empresa					
28	Colabora activamente con equipos interdisciplinarios, buscando mejorar la eficacia a través de una coordinación efectiva					
29	Cumple consistentemente con los plazos establecidos, demostrando					

	una alta eficacia en la gestión del tiempo					
30	Prioriza la puntualidad en la ejecución de tareas, contribuyendo a la eficacia general en el logro de metas y objetivos					
31	Administra de manera eficaz el tiempo asignado para las tareas, logrando una alta efectividad en la ejecución de actividades estratégicas					
32	Prioriza y asigna tiempo de manera estratégica, asegurando un enfoque efectivo en las actividades que contribuyen a la realización de la misión y visión					
33	Asume con responsabilidad sus tareas, demostrando una alta efectividad en la ejecución de actividades alineadas con la planificación estratégica					
34	Muestra una responsabilidad constante en la gestión de sus funciones, contribuyendo significativamente a la efectividad general de la organización					
35	Muestra efectividad al trabajar bajo presión, manteniendo un alto nivel de compromiso con la misión y visión incluso en situaciones desafiantes					
36	Demuestra habilidad para mantener la efectividad en situaciones de presión, contribuyendo positivamente a la consecución de metas estratégicas					

Anexo C. Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:

Sánchez Camargo, Mario Rodolfo
- 1.2. Grado académico:

Magister en Metodología de la Investigación
- 1.3. Cargo e Institución donde labora:

Docente de EUPG-UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

Cuestionario
- 1.5. Título de la Investigación:

“DIRECCION ESTRATEGICA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS, 2023”
- 1.6. Autor(a) del Instrumento:

Díaz Rodrigo, Alex Franklin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

- a) Deficiente☐
- b) Baja☐
- c) Regular☐
- d) Buena☒
- e) Muy buena☐

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Noviembre de 2024

MG. MARIO RODOLFO SANCHEZ CAMARGO



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**Ficha de Validación
(Juicio de Experto)**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y Nombres:** Bazán Briceño, Jose Luis
 1.2. **Grado académico:** Magister
 1.3. **Cargo e Institución donde labora:** Docente EUPG UNFV
 1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario
 1.5. **Título de la Investigación:** "DIRECCION ESTRATEGICA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS, 2023"
 1.6. **Autor(a) del Instrumento:** Díaz Rodrigo, Alex Franklin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					95%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☐ e) Muy buena ☒

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Noviembre de 2024


MG. JOSE LUIS BAZAN BRICEÑO



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**Ficha de Validación
(Juicio de Experto)**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y Nombres:** Collazos Páucar, Edwin
 1.2. **Grado académico:** Doctor
 1.3. **Cargo e Institución donde labora:** Docente de EUPG-UNFV
 1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario
 1.5. **Título de la Investigación:** "DIRECCION ESTRATEGICA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS, 2023"
 1.6. **Autor(a) del Instrumento:** Díaz Rodrigo, Alex Franklin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

a) Deficiente ☐ b) Baja ☐ c) Regular ☐ d) Buena ☒ e) Muy buena ☐

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, Noviembre de 2024

DR. EDWIN COLLAZOS PAUCAR