



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Planeamiento estratégico en el cambio organizacional por  
efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C.,  
Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Quispe Tafur, Deivid Martin (ORCID: 0000-0002-7870-3158)

**ASESORA:**

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

## Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a toda mi familia, principalmente para mi hermana Katherine Quispe Tafur, por todo su apoyo incondicional durante mi etapa universitaria.

### Agradecimiento

A mi asesora de tesis, la Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa, por su dedicación y valiosos aportes en el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de contenidos

Caratula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de gráficos y figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	2
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Enfoque de la investigación .....	11
3.2. Método de investigación .....	11
3.3. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.4. Variables y Operacionalización .....	11
3.5. Población, muestra y muestreo .....	13
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.7. Procedimientos .....	13
3.8. Método de análisis de datos .....	14
3.9. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS	

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz operacional de las variables

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Validación de juicio de expertos

Anexo 4. Instrumentos

Anexo 5. Resultados de la prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 6. Base de datos de la muestra de estudio

Anexo 7. Carta de autorización de la entidad de estudio

Anexo 8. Resultado de la prueba de similitud - Turnitin

## Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de variable independiente: Planeamiento estratégico .....	16
Tabla 2. Frecuencia de la variable dependiente: Cambio organizacional .....	16
Tabla 3. Grado de relación según coeficiente de correlación .....	18
Tabla 4. Coeficiente de correlación Rho de Spearman .....	19
Tabla 5. Hipótesis general: Coeficiente de discriminación $R^2$ .....	19
Tabla 6. D1 Formulación estratégica: Coeficiente de discriminación $R^2$ .....	21
Tabla 7. D1 Formulación estratégica: Coeficiente <sup>a</sup> .....	21
Tabla 8. D2 Implementación estratégica: Coeficiente de discriminación $R^2$ .....	22
Tabla 9. D2 Implementación estratégica: Coeficiente <sup>a</sup> .....	22
Tabla 10. D3 Control de planes: Coeficiente de discriminación $R^2$ .....	23
Tabla 11. D3 Control de planes: Coeficiente <sup>a</sup> .....	23
Tabla 12. Matriz operacional de la variable Independiente Planeamiento estratégico .....	30
Tabla 13. Matriz operacional de la variable Dependiente Cambio organizacional.....	31

## Índice de figuras

Figura 1. Resultados: Planeamiento estratégico .....	16
Figura 2. Resultados: Cambio organizacional .....	17

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar si el planeamiento estratégico ejerció influencia en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., al 2020. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo, su diseño fue no experimental y la población se conformó por los 50 colaboradores de la empresa. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta, la confiabilidad fue otorgada por un juicio de expertos quienes evaluaron con pertinencia, relevancia y claridad dichos instrumentos. El procedimiento se realizó mediante un cuestionario virtual; para el cual se elaboró una encuesta tipo Likert; a su vez, para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS a modo de herramienta, también se usaron las pruebas del conjunto no paramétrico Rho de Spearman y el Coeficiente de determinación  $R^2$ . Los resultados determinaron que existe influencia significativa del planeamiento estratégico en el cambio organizacional; puesto que, la significancia encontrada fue de  $0,000 < 0,005$ , lo que significó que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Del mismo modo, se determinó que el planeamiento estratégico tuvo un aporte del 65% para que se produzca una variación en el cambio organizacional.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, Cambio organizacional y Formulación estratégica



## **ABSTRACT**

The purpose of this research work was to determine if the strategic planning had an influence on the organizational change of the Ohm Company SAC company, by 2020. The methodology had a quantitative approach, applied, explanatory level, its design was non-experimental and the population was made up of the 50 employees of the company. The data collection was carried out through a survey, the reliability was granted by a judgment of experts who evaluated these instruments with relevance, relevance and clarity. The procedure was carried out through a virtual questionnaire; for which a Likert-type survey was prepared; in turn, for data analysis the SPSS program was used as a tool, the tests of the non-parametric set of Spearman's Rho and the R2 determination coefficient were also used. The results determined that there is significant influence of strategic planning in organizational change; since the significance found was  $0.000 < 0.005$ , which meant that the null hypothesis (H0) was rejected and the alternative hypothesis (H1) was accepted. In the same way, it was determined that strategic planning had a 65% contribution to produce a variation in organizational change.

Keywords: Strategic planning, Organizational change and Strategic formulation

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde el inicio de la pandemia por coronavirus, las diferentes instituciones y gobiernos a nivel mundial han dispuesto diferentes tipos de medidas sanitarias y económicas para poder enfrentar la propagación del virus y sus múltiples consecuencias; una de las principales medidas adoptadas fue el confinamiento social y laboral donde el sector construcción se vio seriamente afectada. Hazelton (2020) mencionó, que los países afectados por Covid-19 seguirán experimentando recesiones abruptas y profundas en su economía; y para ello, replantearse y analizar nuevas estrategias para la reactivación de actividades de las empresas, es uno de los principales puntos dentro de un correcto planeamiento estratégico; es por eso que muchas empresas tuvieron que reinventar las formas de operar con el único fin de no ser absorbidas por la crisis mundial. Los efectos de la pandemia han sido desastrosos para muchas organizaciones en todo el mundo, sin embargo, muchos países ya implementaron medidas referentes al sector construcción, tanto fiscales y financieras; algunos países como Chile, Israel, Canadá, Argentina y Bélgica, adoptaron medidas como: la anticipación de pagos para cubrir salarios de los trabajadores, el incremento de la cartera crediticia en los bancos para financiar a empresas, los subsidios de préstamos, entre otras.

En el ámbito nacional, las actividades del sector construcción, estuvieron atravesando las mismas dificultades que en otros países, es por eso que La Cámara Peruana de la Construcción – CAPECO y la Federación de trabajadores de Construcción Civil del Perú – FTCCP, solicitaron en su momento al Ministerio de Economía y Finanzas (2020) para que mediante un subsidio se puedan tomar las medidas adecuadas ante la complicada pandemia mundial que se estuvo viviendo y para que de ese modo se protegiera la reactivación del sector y los trabajos de cientos de miles de colaboradores del sector. Así mismo, se plantearon medidas para facilitar bonos para los familiares de los trabajadores mediante un financiamiento del fondo de Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENSICO, que tiene como recaudación los ingresos de las contribuciones obligatorias que realizan todas las empresas del sector construcción. Del mismo modo, Guido Valdivia (2020) director ejecutivo de CAPECO, comentó que algunas empresas estuvieron trabajando en mecanismos

y protocolos de seguridad para las futuras obras y producción de materiales de construcción; es por eso que es importante recalcar que si en su momento no se hubiesen tomado las medidas adecuadas, la reactivación del sector construcción hubiese sido muy complicada, ya que representa una parte importante de los aportes del PBI de un país, sin embargo, se tomaron las medidas necesarias y se pusieron en marcha planes operacionales para reactivar todos los negocios; esto ayudó a disminuir el impacto y sus efectos del Covid -19.

Ohm Company S.A.C., es una empresa del sector construcción, específicamente dedicada a los servicios de ingeniería integral de proyectos de inversión, su crecimiento en los últimos años fue acorde con sus objetivos trazados mediante un planeamiento estratégico previamente elaborado; pero dada la crisis por el tema la pandemia mundial se vio en la obligación de replantear las diversas estrategias para el logro de sus nuevos objetivos. Es por eso que mediante el planeamiento estratégico lo que se pretendió fue reducir los efectos causados por el coronavirus; para que, de esa manera se pudieran tener muchas más opciones de cómo afrontar la crisis sanitaria a nivel mundial. Por ello se planteó el problema general ¿Cómo influye el planeamiento estratégico en el cambio organizacional por efectos del Covid -19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020?, en cuanto a los problemas específicos ¿Cómo influye la formulación estratégica en el cambio organizacional por efectos del Covid -19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020? ¿Cómo influye la implementación estratégica en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020? Y ¿Cómo influye el control de planes en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020?

La presente investigación se justifica porque constituye una propuesta enfocada para que las organizaciones cuenten con un correcto planeamiento estratégico; en ese sentido, de acuerdo a Bernal (2006) la justificación teórica tiene como propósito generar reflexión, hacer epistemología del conocimiento existente y constatar resultados. Por tal motivo, se obtuvo evidencia empírica de cada una de las variables de estudio y sus dimensiones, lo cual permitió profundizar en cada una de ellas; así mismo, cabe recalcar que en cada teoría se enfatiza la importancia

de un correcto planeamiento estratégico que se usa como herramienta esencial para toda organización. Por otro lado, el cambio organizacional también se tiene que tener en consideración para que las empresas puedan adaptarse y ser flexibles ante las distintas dificultades que pudiesen ocurrir en el entorno de las organizaciones. Según Bernal (2006) la justificación metodológica propone métodos o estrategias para generar conocimiento válido y confiable. Es por eso que la investigación se realizó mediante distintos instrumentos de recolección de datos, el cual permitió que después de la validación y confiabilidad por parte del juicio de expertos, las variables puedan ser utilizadas de manera correcta en futuras investigaciones. De acuerdo a Bernal (2006) la justificación práctica resuelve problemas, o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo; es por eso que, esta justificación permitió resolver el problema de la empresa con respecto a los efectos causados por el Covid-19 y el funcionamiento correcto de su planeamiento estratégico organizacional.

Se estableció como objetivo general explicar la influencia del planeamiento estratégico en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020 además, como objetivos específicos, explicar la influencia de la formulación estratégica en el cambio organizacional por efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020, explicar la influencia de la implementación estratégica en el cambio organizacional por efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020, explicar la influencia del control de planes en el cambio organizacional por efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

Se propuso como hipótesis general que el planeamiento estratégico influye significativamente en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020; así mismo, se establecieron las hipótesis específicas; la formulación estratégica influye significativamente en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020; la implementación estratégica influye significativamente en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020; el control de planes influye significativamente en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Los hallazgos internacionales con mayor relación a nuestro estudio son como el que hicieron García, Gonzales y Vargas (2015), en su artículo tuvieron como objetivo principal explicar la dinámica de cambios claves de la transformación organizacional del sistema financiero colombiano en las últimas dos décadas, el cual tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo, la muestra se conformó por 16 entidades bancarias de Colombia. Los resultados con relación al cambio institucional y al cambio organizacional, se encuentran sometidos a procesos de vigilancia por organismos dentro del país y fuera de ellos; por otro lado, entre los cambios más significativos aparecen una gran integración financiera internacional y la consolidación de la banca colombiana a través de indicadores de liquidez, provisiones, capitalización y como un crédito de alta calidad.

Mascarenhas y Dos Santos Marques de Oliveira (2017), en su artículo tuvieron como objetivo principal apalancar y estimular la agroindustria nacional en la búsqueda constante de un mejor servicio y solución a problemas de sus clientes con la innovación y una correcta planificación estratégica, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo, la muestra se conformó por 226 colaboradores de la empresa EMBRAPA. Los resultados señalaron que la innovación no está presente, pero que aun así, hubo un avance de la planificación estratégica con respecto al año anterior; como conclusión se recomendó que se refuercen las acciones desarrolladas en la unidad en torno a la innovación, el aprendizaje y el conocimiento en torno a la innovación, y a su vez, fortalecer la capacidad de la estructura organizacional, preparando los equipos de trabajo para los cambios necesarios, favoreciendo así la mejoras e innovaciones.

Guerreiro y Souza (2015), en su artículo tuvieron como objetivo principal verificar la evidencia de divergencias con respecto a la percepción de importancia en diecisiete actividades del proceso de gestión y las principales barreras para la implementación del plan estratégico en las empresas brasileñas, su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, con nivel exploratorio – descriptivo; la muestra se conformó por 103 profesionales de diversas empresas, de rubros diferentes. Los

resultados obtenidos fueron: el 52,4% de las empresas encuestadas tienen un plan estratégico formalizado y el 47,6% declaró no tener uno, por lo tanto, el resultado obtenido fue consistente con el perfil de la mayoría de empresas encuestadas, como conclusión: en promedio los profesionales que trabajan en estas empresas otorgan mayor importancia a las etapas de planificación y control estratégico, mientras que otros mismos profesionales, otorgan mayor importancia a la etapa de planificación estratégica y operativa.

Sánchez (2016), en su artículo titulado: gestión del cambio y planificación estratégica, el cual tuvo como objetivo general maximizar la calidad de los procesos y funciones fundamentales dentro de la organización para adoptar el cambio como horizonte organizacional con función en sus beneficios y el de los miembros que forman parte de él. Tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo, la muestra se conformó por las Instituciones de Educación Superior de Ecuador. Los resultados evidenciaron que la dirección por objetivos en las instituciones de educación, propone elevar la eficiencia y eficacia de los resultados mediante procesos, recursos y sistemas, al igual que una planificación estratégica adecuada; por lo tanto, es importante manifestar que, a lo largo del estudio sin importar el enfoque que se pretenda usar para generar los cambios necesarios en las organizaciones, siempre se tendrá que tener presente el factor humano y unos procesos bien planificados para el logro de objetivos.

Silvia y Domingo (2014), en su artículo, tuvieron como objetivo principal proponer un modelo explicativo de la capacidad de cambio de las organizaciones públicas desde la perspectiva directiva, tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo, la muestra estuvo conformada por cuatro cadenas de televisión regionales de España. Los resultados mostraron: el equipo directivo del caso C, valoró muy negativamente la disponibilidad de recursos con los que cuenta la cadena de televisión para comprometerse con el cambio, en los casos A y D, los directivos manifestaron un nivel medio de capacidad, lo que quiere decir que en el caso A, los directivos consideraron que contaban con recursos para afrontar los cambios y del mismo modo los directivos del caso D, consideraron que los recursos disponibles para emprender el cambio eran moderados, por último, los directivos

del caso B valoraron muy positivamente los recursos para afrontar los cambios, destacando principalmente los humanos y técnicos, en tal sentido, hubiese sido mejor la realización de una investigación comparativa entre entidades públicas y privadas para que las características de cada una puedan ofrecer múltiples cuestiones relacionadas con el proceso del cambio.

Gonzales, Baque y Mendoza (2020), en su artículo tuvieron como objetivo principal, desarrollar estrategias de planificación para mejorar la comercialización de cacao en la organización, su enfoque fue mixto, de tipo aplicada, de nivel descriptivo, la muestra se conformó por trabajadores, clientes y ejecutivos de la empresa, un total de 154 personas. En los resultados, se trazaron las estrategias de marketing, lo que permitió potenciar los niveles de ventas, para alcanzar mayores utilidades y posicionar a la organización en el mercado, finalmente, en las conclusiones se esbozó la planeación estratégica para incrementar la comercialización de la organización; todo ello partiendo de estrategias bien definidas para incrementar los ingresos y consolidar la gestión de los procesos y el uso óptimo de los recursos.

Pérez, Vilariño y Ronda (2017), en su artículo tuvieron como objetivo general determinar la definición más integradora sobre el cambio organizacional basado en diferentes definiciones precedentes de años anteriores, con aportes académicos de especialidad en el campo; su enfoque fue cualitativo y cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo, la muestra utilizada se basó en el análisis y síntesis de los aportes realizados desde 1990 hasta el 2010. Los resultados evidenciaron que la tasa real de éxito de la implementación de estrategias fue de 10 % y 30%, lo que mostro que la gran mayoría de empresas tuvieron una correcta planificación estratégica; sin embargo, solo unas pocas realmente se dieron cuenta de la importancia de la implementación de la misma. Como conclusión, el estudio permitió que las organizaciones prestaran mucha más atención a la dirección estratégica, ya que es uno de los procesos de mejora continua de mayor relevancia para el logro de objetivos y que tiene un gran aporte para adaptarse a los nuevos escenarios de los diferentes contextos a nivel empresarial.

Nery, Kettyplyn y Elaine (2020), en su artículo tuvieron como objetivo analizar los atributos del cambio organizacional y las actitudes hacia el cambio como antecedentes de bienestar en el trabajo y para ver cómo estos antecedentes varían en el transcurso de un cambio organizacional, su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo, la muestra se conformó en tres oleadas de 505, 390 y 348 encuestados, en el que participaron empleados de una organización pública brasileña. Los resultados mostraron que las actitudes hacia el cambio tuvieron efectos positivos, realizados 12, 24 y 48 meses después de que se inició el proceso de cambio, el estudio corroboró que los hallazgos de incertidumbre y el riesgo contribuyen a la formación de cogniciones y sentimientos negativos a lo largo del proceso de cambio organizacional; pero no necesariamente resultan en malestar en relación con el trabajo y la organización. Conclusión, los efectos tanto de la planificación del cambio como del nivel de riesgo percibido, no fueron moderados por el tiempo, los resultados de este estudio no apoyaron la idea de cambios graduales y el procesamiento de información discontinua en los modelos cognitivos de los empleados dentro de la organización pública.

Sandoval (2017), en su investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del planeamiento estratégico y el desarrollo empresarial en la empresa Servicios de mantenimiento electromecánico E.I.R.L., su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo - correlacional, la muestra se conformó por el total de trabajadores de la empresa: 30 personas. Los resultados evidenciaron que el 87% de los colaboradores tiene una aceptación "Media" sobre planeamiento estratégico en la organización con respecto al desarrollo empresarial, mientras que el 10% tuvieron una aceptación "Baja" y el 3,3% una aceptación "Alta", de igual forma, con respecto a la variable desarrollo empresarial, el 96,7% de los trabajadores manifestaron tener una aceptación "Media" del desarrollo empresarial, mientras que el 3,3% manifestaron una aceptación "Alta" con respecto a la misma variable. Las conclusiones evidenciaron que existe una relación del planeamiento estratégico y el desarrollo empresarial, así como en cada una de sus dimensiones, sin embargo; es importante que todos los colaboradores de una organización consideren puntos importantes como son: la misión, visión y objetivos para el crecimiento organizacional empresarial.



Ganoza (2015), en su investigación tuvo como objetivo general determinar la manera en el que un plan estratégico mejorará la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten – Chiclayo, su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativa, la muestra se conformó por los 51 trabajadores de la Municipalidad. Los resultados obtenidos evidenciaron que, el 19,6% consideró que “Muchas veces” la aplicación de un plan estratégico mejorará la gestión pública, así mismo, el 62,7% consideró que “Algunas veces” mejoraría la gestión, mientras que el 17,6% consideró que solo “A veces” la aplicación de un plan estratégico mejoraría la gestión de la municipalidad, por ende, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Como conclusión se determinó que, se tendría que mejorar la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten, con la aplicación de un planeamiento estratégico adecuado, para que, a partir de ello se pueda mejorar tanto la eficiencia, así como la eficacia y la productividad de los trabajadores.

Neira y Tenelema (2017), en su investigación, tuvieron como objetivo general mejorar el desarrollo de los procesos y procedimientos administrativos para los clientes, brindándoles un servicio de calidad y así, poder lograr una mayor competitividad en el mercado local. Su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo, la muestra se conformó por los empleados de la empresa y los clientes que actualmente permanecen activos y requieren el servicio de mantenimiento vehicular de carga pesada. De acuerdo a los resultados, se propuso poner en marcha un plan estratégico para mejorar la estructura organizacional a través de una correcta planificación de todas sus actividades. Como conclusión, se pudo determinar que los factores que afectan directamente a los objetivos de la organización son: la falta de dirección, el desarrollo de la planificación, la implementación de una mejor visión y políticas organizacionales, a su vez, una mejor designación de puestos de trabajo. Así mismo, los resultados ayudaron a que la empresa tenga una mejor visión de sus planes, para que, a través de ellos se pueda asegurar el éxito de la misma, sin embargo, esto dependerá del cómo y cuándo se ponga en marcha los planes de acción de la empresa.

Ayala y Pereda (2019), en su investigación tuvieron como objetivo principal determinar si el planeamiento estratégico institucional ejerce influencia en la gestión de la cultura y clima organizacional de los servidores civiles que trabajan en las universidades públicas de Lima Metropolitana, tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional - causal, la muestra se conformó por 372 servidores civiles. Los resultados que se obtuvieron mostraron que el 21% de los encuestados expresaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo en que el planeamiento estratégico tenga influencia en la gestión de la cultura y clima organizacional de la empresa, así mismo, el 1% estuvieron muy en desacuerdo, el 12% estuvieron muy de acuerdo, el 2% en desacuerdo, mientras que el 63% estuvieron de acuerdo de que el planeamiento estratégico si influyó en la gestión del clima y cultura organizacional. Como conclusión se determinó una correlación (positiva fuerte) entre las variables ya mencionadas, por tal motivo, los lineamientos estratégicos determinados en el plan estratégico influyeron directamente en la gestión de los factores que forman parte del clima y la cultura organizacional, así como en sus servidores civiles.

Martínez (2017), en su investigación tuvo como objetivo general implementar un planeamiento estratégico en la empresa Acies Group S.A.S., y a su vez los cuadros de mandos integrales para el cumplimiento de metas establecidas, su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo, la muestra se conformó por los directivos, trabajadores, clientes y proveedores de la empresa. Los resultados evidenciaron que la empresa no tiene una estructura organizacional definida, así mismo, sus trabajadores no tienen la oportunidad de expresar sus ideas frente a las diferentes situaciones que ocurren dentro de la organización, lo que a su vez genera un mal clima laboral. Como conclusión se afirma que los trabajadores no tienen una motivación adecuada, lo que significa que, si se pusiera en marcha planes estratégicos, estos no serían la solución para dichos problemas. Así mismo, la empresa no cuenta con el potencial humano adecuado para llevar a cabo los planes estratégicos que se necesitan para mejorar la estructura organizacional; lo que significa que, conocer la situación de la empresa no quiere decir que la mejora continua que se desea obtener beneficiaría realmente a Acies Group S.A.S.

Martínez y Silva (2016), en su investigación, tuvieron como objetivo general incrementar la rentabilidad de la empresa Celestial Touch-Chiclayo, y de la misma manera buscar una mejor posición en el mercado en donde compiten, con una de las más conocidas herramientas como es el Balanced Score Card, su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel exploratorio – descriptivo, la muestra se conformó por 4 trabajadores y 15 clientes de la empresa. Los resultados que se obtuvieron pusieron de manifiesto de que la empresa no cuenta con una gestión empresarial adecuada, a su vez, no fideliza a los clientes ni reconoce a sus trabajadores por sus desempeños, sin embargo, a pesar de eso, sí logró tener rentabilidad. Sin duda los errores ya mencionados perjudican al negocio ya que los colaboradores y los clientes son parte fundamental para que una empresa siga funcionando; por lo que se llegó a la conclusión, de que la propuesta que se puso en marcha logró mejorar la gestión empresarial; eso quiere decir que gracias al balanced score card se pudo obtener una mejora continua.

Chalco (2015), en su investigación, tuvo como objetivo general: la implementación y elaboración de un plan estratégico para la empresa Hibu Perú S.A.C., Región Sur, y así pueda establecerse y consolidarse como líder en el sector publicidad con lineamientos estratégicamente establecidos para su visión y misión empresarial, su enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo– explicativo, la muestra estuvo conformada por todas las sedes que tiene la empresa a nivel nacional. Los resultados arrojados en el estudio indicaron que existe un fuerte dinamismo en el sector de la publicidad digital y que es factible la implementación de un plan estratégico alineado con la visión y misión de la organización. De acuerdo a los resultados, se concluyó que las herramientas utilizadas para esta investigación como las de Michael Porter sirvieron para que los planes que se pusieron en marcha sean los más idóneos para la organización y a su vez, aprovechar el posicionamiento que se tiene gracias a las páginas amarillas ya que, mediante esta herramienta la empresa pudo lograr tener mayor participación en nuevos mercados bastante competitivos. El plan estratégico que aplicó HIBU ayudó a que sus clientes se beneficien con nuevas tecnologías y que la rentabilidad de la empresa sea cada vez mayor.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque de investigación**

Se usó el enfoque cuantitativo, el cual utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar las hipótesis previamente establecidas; con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías Hernández, Fernández y Baptista (2014).

#### **3.2. Método de investigación**

Se usó el método hipotético deductivo, Sánchez (2012), menciona que es el camino lógico para encontrar la solución a los problemas que se plantean en una investigación, el cual permite dar supuestos acerca de las posibles soluciones a un problema planteado y así poder comprobar con la información recolectada.

#### **3.3. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de Investigación**

La investigación fue aplicada, de acuerdo a Carrasco (2005), menciona que se caracteriza porque busca la aplicación de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después implementar y sistematizar la práctica basada en la investigación.

##### **Diseño de Investigación**

El diseño fue no experimental, de acuerdo a Gómez (2006), observa los fenómenos tal cual como se muestran en su contexto normal, y que a su vez permite realizar análisis para que posteriormente se pueda dar propuestas de soluciones ante problemas y poder de esa manera sacar conclusiones.

#### **3.4. Variables y Operacionalización**

A causa de que la investigación fue de nivel explicativo – causal, se establecieron dos variables:

##### **3.4.1. Variable independiente**

## **Planeamiento estratégico**

Diaz (2005) nos menciona que es una herramienta que ayuda a los gerentes a responder preguntas sobre el entorno y futuro de una empresa, al mismo tiempo la manera de cómo llegar ahí. Esta variable cuenta con tres dimensiones las cuales para el autor significa la manera de como una empresa empieza a implementar y ejecutar sus estrategias para el logro de objetivos y que el control de estos será la clave fundamental para el cumplimiento de las mismas; a su vez cada dimensión cuenta con indicadores los cuales ayudaran a medir de una forma más específica a cada variable.

### **Dimensión 1: Formulación estratégica**

Es una fase del proceso de dirección estratégica, que a su vez se considera una etapa anterior a la ejecución de planes y representa una fuerza mediadora entre un sistema operativo y un entorno dinámico (Manso, 2003).

### **Dimensión 2: Implementación estratégica**

Es el punto de partida para que una empresa inicie y ejecute sus estrategias, mediante la toma de decisiones sobre los objetivos trazados; así mismo, se requieren distintas habilidades para implementar y ejecutar dichas estrategias (Gómez, 2016).

### **Dimensión 3: Control de planes**

De acuerdo a Pérez (2013) es una función que ayuda al cumplimiento de los objetivos y planes establecidos de una organización; a su vez, se concentra en actuar de manera efectiva para que los resultados obtenidos sean los deseados.

## **3.4.2. Variable dependiente**

### **Cambio organizacional**

Es un proceso de adaptación donde una organización debe encontrar la manera de actuar y a la vez ser flexible ante las posibles situaciones inesperadas que puedan suceder en el entorno, las organizaciones actuales deben mantenerse en constante capacitación e innovación para sobrevivir en un mercado competitivo lleno de incertidumbre (Daft, 2011). Esta variable cuenta con 3 dimensiones las cuales para el autor significan una forma de lograr la estabilidad ante los cambios inminentes por diversos factores.

### **Dimensión 1: Cambios en el producto y servicio**

Daft (2011) menciona que los cambios incluyen adaptaciones de lo que ya existe y que por lo general si se diseña algo nuevo, esto se hace con el fin de aumentar el crecimiento de la participación en el mercado o a su vez para poder desarrollar nuevos nichos de mercado.

### **Dimensión 2: Cambios en la estrategia y estructura**

Daft (2011) indica que corresponde al manejo administrativo que implica la supervisión y administración de la misma, incluye cambios en su estructura organizacional, en las políticas, en los sistemas de control, en la elaboración de presupuestos y sobre todo en la administración estratégica.

### **Dimensión 3: Cambios en la cultura**

Daft (2011) se refiere a los cambios en la manera de pensar de los colaboradores, y que se ve reflejado en sus valores, habilidades, actitudes y conductas de los mismos.

#### **3.5. Población**

De acuerdo a Díaz (2006), es la totalidad de un conjunto de personas, animales o números, que presentan características en común bien definidas. La población finita para la investigación estuvo compuesta por todos los trabajadores de la empresa Ohm Company S.A.C., que en total fueron 50, y por haber contado con una población reducida, se trabajó con el número total utilizando una muestra censal.

#### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta, la cual de acuerdo Díaz (2001) indica que es la búsqueda de información en la que un investigador hace preguntas diversas para la obtención de datos importantes. La validez del cuestionario propuesto fue sometido a un juicio de expertos, quienes evaluaron con pertinencia, relevancia y claridad los instrumentos; así mismo, la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto, que considero a 15 personas y se logró obtener para el primer instrumento una fiabilidad de 0,843 y para el segundo instrumento una fiabilidad del 0,860 en el Alfa de Cronbach.

### **3.7. Procedimientos**

La toma de datos se hizo mediante un cuestionario virtual, usando como herramienta el Google Forms, dada la realidad problemática que se estuvo viviendo por la pandemia mundial los datos obtenidos no se hizo de manera presencial. Se aplicó una escala de Likert (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre, a su vez, se codificaron los resultados que luego fueron tabulados para posteriormente hacer el análisis estadístico de cada una de las variables.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Como apoyo el análisis descriptivo, se utilizó el programa SPSS a modo de herramienta, el cual según Llinás y Rojas (2015) tiene como finalidad agrupar la información recolectada de forma ordenada, para poder identificar de manera rápida aspectos característicos de los datos recolectados; a su vez, al ser las variables cualitativas, no se realizó la prueba de normalidad utilizando las pruebas del conjunto no paramétrico, coeficiente de Rho de Spearman y el coeficiente de determinación R cuadrado; el cual de acuerdo a Martínez et al. (2009) menciona que es recomendable utilizar este estadístico cuando los datos obtenidos presenten valores extremos, ya que dichos valores afectan mucho al coeficiente de correlación de Pearson, o ante distribuciones no normales; así mismo, el análisis inferencial, según Llinás y Rojas (2015) busca deducir y sacar conclusiones de un amplio grupo de individuos, objetos o sucesos a través del análisis de una pequeña fracción de sus componentes (Muestra).

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló con el consentimiento de los dueños y representantes legales de la empresa Ohm Company S.A.C., y con un instrumento confiable y validado por un juicio de expertos, a su vez se respetó los aspectos teóricos y metodológicos estrictamente estructurados por la universidad, así como los resultados obtenidos con el permiso y aporte de los colaboradores de la empresa, respetando su percepción ante cada pregunta y la protección de la identidad de cada uno de ellos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

#### 4.1.1. Variable Independiente

Tabla 1

*Frecuencia de variable independiente: Planeamiento estratégico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A VECES	17	34,0	34,0	34,0
Válido CASI SIEMPRE	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Datos provenientes de la muestra de estudio

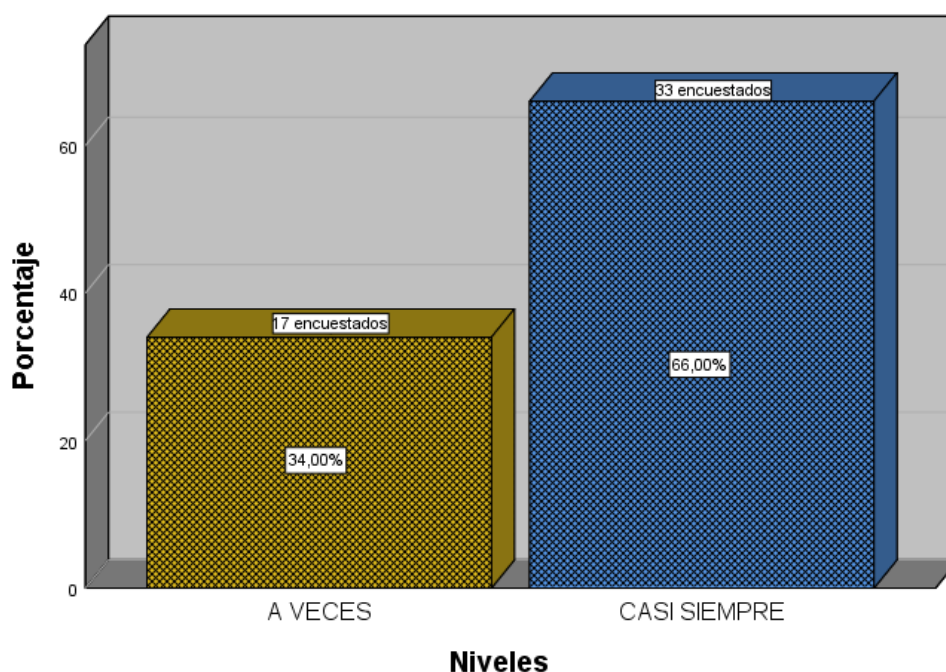


Figura 1. Resultados: Planeamiento estratégico

**Interpretación:** En la tabla 1 se observa el resultado de las escalas que se obtuvo, donde los encuestados aceptaron la variable independiente con un 34% en “A veces”, mientras que un 66% de los encuestados aceptaron la variable Planeamiento estratégico en la escala “Casi Siempre”.



#### 4.1.2. Variable Dependiente

Tabla 2

Frecuencia de la variable dependiente: Cambio organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A VECES	18	36,0	36,0	36,0
CASI SIEMPRE	28	56,0	56,0	92,0
SIEMPRE	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Datos que provienen de la muestra de estudio

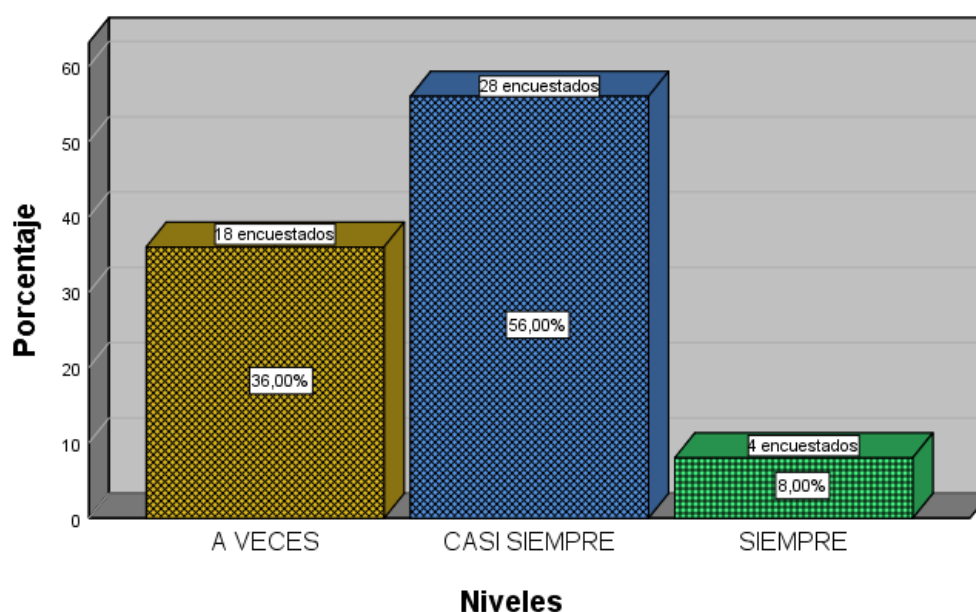


Figura 2: Resultados: Cambio organizacional

**Interpretación:** En la tabla 2 se observa el resultado que se obtuvo, donde los encuestados aceptaron la variable dependiente en la escala “A veces” con un 36%, así mismo, en la escala “Casi Siempre”, el 56% aceptaron la variable, mientras que en la escala “Siempre”, el 8% de los encuestados aceptaron la variable cambio organizacional.

## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de Hipótesis:

Tabla 3  
Grado de relación según coeficiente de correlación

Valor de Rs	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,70 a - ,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a - ,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: *Hernández et al. (2014, p. 323)*

### Formulación de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe correlación significativa del planeamiento estratégico en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

H<sub>1</sub>: Sí existe correlación significativa del planeamiento estratégico en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

### Condiciones:

$\alpha = 0.05$ , Nivel de confianza = 95%, Z= 1.96

Regla de decisión:

Si  $\alpha < 0.05$ , entonces se rechaza la H<sub>0</sub>

Si  $\alpha > 0.05$ , entonces se acepta H<sub>0</sub>

Tabla 4  
*Coefficiente de correlación Rho de Spearman*

			V1: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO (Agrupada)	V2: CAMBIO ORGANIZACIONAL (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	V2: CAMBIO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,521**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	50	50	

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

Fuente: *Datos que provienen de la muestra de estudio*

**Interpretación:** Se puede observar en la tabla 4, que el grado de correlación entre el planeamiento estratégico en el cambio organizacional es de 0,521, por lo que se expresa una correlación positiva moderada. Así mismo, se observa que nivel de significancia fue  $0,000 < 0,05$  entonces, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ), por consiguiente, se acepta como verdadera la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

### Análisis $R^2$

$H_0$ : No existe influencia significativa del planeamiento estratégico en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

$H_1$ : Sí existe influencia significativa del planeamiento estratégico en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

Tabla 5  
*Coefficiente de discriminación  $R^2$*

Coefficiente de correlación	$R^2$
0.521	0.2714

Fuente: *Datos que provienen de la muestra de estudio*

**Interpretación:** Se observa que, según el coeficiente de discriminación  $R^2$ , la variable dependiente sufre una variación del 27,14% por efectos de la variable independiente planeamiento estratégico.

### Grafica de la ecuación lineal de regresión:

$$Y = B_0 + B_1X$$

Donde:

Y: variable dependiente: Cambio organizacional

X: variable independiente: Planeamiento estratégico

B<sub>0</sub>: valor del punto de corte de la recta de regresión con el eje Y: (0,65)

B<sub>1</sub>: valor del porcentaje de aporte de la variable independiente: planeamiento estratégico para el cambio de la variable dependiente: cambio organizacional (65%)

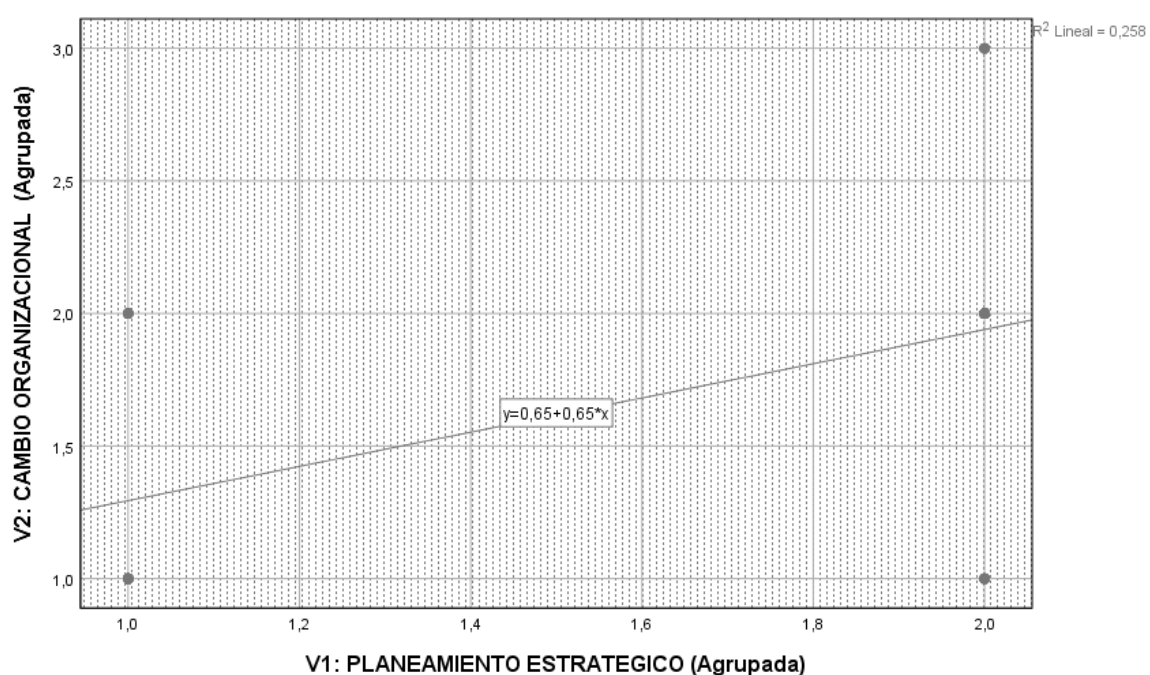


Figura 3: Gráfica de la ecuación lineal de regresión

**Interpretación:** En la figura 3 se puede observar que, en la ecuación lineal de regresión, la variable independiente planeamiento estratégico tuvo un aporte del 65% para que se produzca una variación en la variable dependiente cambio organizacional.

### Prueba de Hipótesis específicas:

Dimensión 1: Formulación estratégica

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la formulación estratégica en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

H<sub>1</sub>: Sí existe influencia significativa de la formulación estratégica en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

Tabla 6

*Coefficiente de discriminación R<sup>2</sup>*

Coefficiente de correlación	R <sup>2</sup>
0.458	0.2097

Fuente: Datos que provienen de la muestra de estudio

Tabla 7

*Coefficientes<sup>a</sup>*

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,287	,225		5,729	,000
1 V1: Planeamiento estratégico (A)	,478	,130	,468	3,671	,001

a. Variable dependiente: D1: Formulación estratégica (Agrupada)

Fuente: Datos que provienen de la muestra de estudio

**Interpretación:** Se observa que, según el coeficiente de discriminación R<sup>2</sup> el cambio que experimenta la dimensión formulación estratégica por efectos del planeamiento estratégico fue de un 20.97%. La significancia fue de 0,001 < 0,05, por tal motivo, se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se aceptó como verdadera la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>), del mismo modo se afirma que existe influencia significativa del planeamiento estratégico en la formulación estratégica de la empresa Ohm Company S.A.C., a su vez se corrobora que la variable planeamiento estratégico aporta en un 47,8% para que se produzca la variación en la formulación estratégica.

## Dimensión 2: Implementación estratégica

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la implementación estratégica en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

H<sub>1</sub>: Sí existe influencia significativa de la implementación estratégica en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

Tabla 8

### Coeficiente de discriminación R<sup>2</sup>

Coeficiente de correlación	R <sup>2</sup>
0.601	0.3612

Fuente: *Datos que provienen de la muestra de estudio*

Tabla 9

### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,348	,210		6,418	,000
1 V1: Planeamiento estratégico (A)	,417	,122	,444	3,429	,001

a. Variable dependiente: D2: Implementación estratégica (Agrupada)

Fuente: *Datos que provienen de la muestra de estudio*

**Interpretación:** Según el coeficiente de discriminación R<sup>2</sup> el cambio que experimenta la dimensión implementación estratégica por efectos del planeamiento estratégico fue de un 36.12%. La significancia fue de 0,001 < 0,05, por tal motivo, se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se aceptó como verdadera la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>), del mismo modo se afirma que existe influencia significativa del planeamiento estratégico en la implementación estratégica de la empresa Ohm Company S.A.C., a su vez se corrobora que la variable planeamiento estratégico aporta en un 41,7% para que se produzca la variación en la implementación estratégica.

### Dimensión 3: Control de planes

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa del control de planes en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

H<sub>1</sub>: Sí existe influencia significativa del control de planes en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.

Tabla 10

#### Coeficiente de discriminación R<sup>2</sup>

Coeficiente de correlación	R <sup>2</sup>
0.538	0.2894

Fuente: *Datos que provienen de la muestra de estudio*

Tabla 11

#### Coeficientes<sup>a</sup>

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	1,731	,169		10,220	,000
1 V1: Planeamiento estratégico (A)	,210	,098	,296	2,144	,037

a. Variable dependiente: D3: Control de planes (Agrupada)

Fuente: *Datos que provienen de la muestra de estudio*

**Interpretación:** Se observa que, según el coeficiente de discriminación R<sup>2</sup> el cambio que experimenta la dimensión control de planes por efectos del planeamiento estratégico fue de un 28,9%. La significancia fue de 0,037 < 0,05, por tal motivo, se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se aceptó como verdadera la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>), del mismo modo se afirma que existe influencia significativa del planeamiento estratégico en el control de planes de la empresa Ohm Company S.A.C., a su vez se corrobora que la variable planeamiento estratégico aporta en un 21% para que se produzca la variación en el control de planes.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del planeamiento estratégico en el cambio organizacional por efectos del Covid – 19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020; para ello también se propuso la hipótesis general, para ver si “el planeamiento estratégico influye significativamente en el cambio organizacional de la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020”

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron durante la etapa y proceso de investigación, el 66% de las personas que se encuestaron aceptaron la variable independiente “planeamiento estratégico”; así mismo, el 56% de los encuestados aceptaron la variable dependiente “cambio organizacional”; y por medio de la prueba de correlación del Rho de Spearman se obtuvo un 0.521 haciendo una correlación positiva moderada, lo que significó que el planeamiento estratégico que maneja la empresa Ohm Company S.A.C., se relaciona con el cambio organizacional que requiere formular la organización por efectos del Covid-19, además mediante la prueba de Anova se identificó que el R cuadrado fue de 27,14% lo que significó que la variable dependiente: cambio organizacional, se modificó por acción de la variable independiente: planeamiento estratégico, lo que quiere decir que si existe influencia significativa; así mismo, estratégico tuvo un aporte del 65% para que se produzca la variación en el cambio organizacional.

Pérez, Vilariño y Ronda (2017), en su artículo internacional titulado *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia*, en donde los resultados que se obtuvieron evidenciaron que hasta el 30% de los encuestados tuvieron establecida una correcta planificación estratégica; lo que significó que las empresas no estuvieron preparadas para los cambios que surgieron en el entorno. A diferencia de nuestra investigación, donde se obtuvo un porcentaje mayor con un 66%, lo que indicó que los encuestados manifestaron que la empresa Ohm Company S.A.C., tiene establecido un correcto planeamiento estratégico, lo que supone que la empresa tiene claro hacia dónde se dirige, cuáles son sus objetivos y, sobre todo, que los trabajadores también saben cómo llegar a ellos.



Ayala y Pereda (2019), en su investigación nacional titulada *Influencia del planeamiento estratégico en el clima y la cultura organizacional de los servidores civiles que laboran en universidades públicas licenciadas, en Lima Metropolitana, 2019*, en donde los resultados evidenciaron que el 63% de los encuestados consideró que el planeamiento estratégico influyó en el clima y cultura organizacional, lo que significó que hubo una correlación positiva – fuerte entre las variables; y en comparación con los resultados de esta investigación, el 66% de los colaboradores de la empresa Ohm Company S.A.C., coincidieron que el planeamiento estratégico es una herramienta que está presente dentro de la organización, lo que significó que las consecuencias del Covid-19 no afectaron la estructura organizacional.

Nery, Kettylyn y Elaine (2020), en su artículo internacional titulado *Atributos del cambio organizacional y su influencia en las actitudes hacia el cambio organizacional y el bienestar en el trabajo: un estudio longitudinal*, en donde los resultados que se obtuvieron evidenciaron que las actitudes de los colaboradores frente al cambio organizacional tuvieron efectos positivos meses después de que se inició el proceso del cambio. A diferencia de la presente investigación, donde la variable “cambio organizacional”; mostró que los colaboradores de Ohm Company S.A.C., comprendieron que los cambios son necesarios para adaptarse a las dificultades que se pudiesen presentar en un entorno

Mascarenhas y Dos Santos Marques de Oliveira (2017), en su artículo internacional titulado *Gestión de la innovación en yuca embrapa y fruticultura: un enfoque de planificación estratégica*, en donde los resultados evidenciaron que se la planificación estratégica pudo mejorar la agroindustria nacional; los resultados de este antecedente a diferencia con los resultados obtenidos en esta investigación, donde los trabajadores de Ohm Company S.A.C., comprendieron que el planeamiento estratégico es una herramienta importante para las decisiones y acciones dentro de una organización; el cual permitió minimizar los efectos causados por Covid – 19 y así mismo, gracias a ello la empresa pudo adaptarse a los diferentes cambios que surgió por la pandemia mundial.

Los resultados que se obtuvieron en la investigación internacional que realizaron Guerreiro y Souza (2015), en su artículo titulado *Estudio sobre percepciones de la importancia de las actividades del proceso de gestión y las barreras para la implementación de la planificación estratégica*, en donde se obtuvo que el 52,4% de los encuestados aceptaron que el planeamiento estratégico se usa como herramienta importante para la empresa, lo que significó que a través de este, se pudiera mejorar los procesos de gestión. Los resultados de este antecedente son beneficiosos puesto que, al ser similares a los resultados obtenidos en esta investigación, tener presente la implementación de un correcto planeamiento estratégico ayudaría a gestionar de manera más eficiente los cambios repentinos que se puedan dar en el entorno.

Sánchez (2016), en su artículo internacional titulado *Gestión del cambio y planificación estratégica*, en donde los resultados evidenciaron que tener una planificación estratégica adecuada es importante para el logro de objetivos y una mejor gestión de los cambios que se puedan dar dentro de las organizaciones; los resultados de este antecedente a concordancia con los resultados obtenidos en esta investigación, refiere que el planeamiento estratégico en la empresa Ohm Company S.A.C., está establecido de tal forma que tras la crisis que se estuvo viendo por el Covid-19, los efectos causados por esta pandemia no han afectado la estructura organizacional, pero que sin embargo, se abrieron una serie de oportunidades para mejorar y para que la empresa pueda adaptarse a las nuevas realidades dentro del sector construcción.

Silvia y Domingo (2014), su artículo internacional titulado *El cambio estratégico en las entidades públicas desde la perspectiva directiva. Estudio de las televisiones regionales de España*, en donde los resultados evidenciaron que los directivos de las televisoras, necesitan tener los recursos necesarios para enfrentarse a los cambios repentinos del entorno; lo que significa, que están limitados para dar una solución adecuada a los problemas de la empresa. A diferencia con los resultados obtenidos en esta investigación, donde la variable cambio organizacional evidencia, que directivos de la empresa Ohm Company S.A.C., tienen estrategias claras para poder afrontar los cambios que sean necesarios y así mejorar la estructura organizacional de la empresa.

Gonzales, Baque y Mendoza (2020), en su artículo internacional titulado *Planeación estratégica para mejorar la comercialización de cacao en la empresa Agroalava del Empalme*, en donde los resultados evidenciaron que la empresa necesita tener la capacidad de adaptarse al entorno y que la planificación estratégica es una herramienta de suma importancia para el logro de objetivos; y en concordancia con los resultados de nuestra investigación, donde la variable planeamiento estratégico es aceptada por un 66% de los encuestados, lo que refiere que tener una herramienta como el planeamiento estratégico, serviría para que una organización tenga un mejor desempeño administrativo frente a los cambios que pudiesen suscitarse en el entorno.

Sandoval (2017), en su tesis nacional titulada *Planeamiento estratégico y el desarrollo empresarial de la empresa Servicio de mantenimiento electromecánico E.I.R.L., en el distrito de San Juan de Lurigancho*, en donde los resultados evidenciaron que el 87% de sus colaboradores tuvieron una aceptación media de la variable planeamiento estratégico y que no tienen muy claro la importancia de esta herramienta para la organización y, a diferencia con los resultados de esta investigación, donde los colaboradores de la empresa Ohm Company S.A.C., si tuvieron una mejor perspectiva de lo que significa el planeamiento estratégico ya que se obtuvo un resultado de aceptación del 66% de la variable independiente; lo que se interpretaría como una mejor adaptación a los cambios que surgieron por el tema de la pandemia mundial por Covid-19.

Ganoza (2015), en su investigación nacional titulada *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015 – 2020*, en donde los resultados evidenciaron que solo el 19,6% de sus colaboradores considera que la aplicación de un plan estratégico mejoraría la gestión de la institución pública; y a diferencia con los resultados de esta investigación, donde el planeamiento estratégico si está presente en los colaboradores de la empresa Ohm Company S.A.C., lo que significa que el 66% de ellos considera que el planeamiento estratégico es una herramienta importante para gestionar empresas y tener el control de la misma.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: La investigación demostró que existe influencia significativa del planeamiento estratégico en el cambio organizacional de la empresa; puesto que, la significancia encontrada fue de  $0,000 < 0,005$ , lo que significó que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Así mismo, se determinó que el planeamiento estratégico tuvo un aporte del 65% para que se produzca una variación en el cambio organizacional; lo que supone que la investigación permitirá que otras empresas puedan afrontar en un futuro los cambios repentinos en el entorno, mediante la formulación e implementación de nuevas estrategias; a su vez, que Ohm Company S.A.C., cuenta con un correcto planeamiento estratégico.

Segunda: De acuerdo al primer objetivo específico, se demostró que existe influencia significativa del planeamiento estratégico en la formulación estratégica de la empresa OHM; puesto que, la significancia encontrada fue de  $0,001 < 0,005$ , lo que significó que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y por consiguiente se aceptó como verdadera la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Del mismo modo, se logró determinar que el planeamiento estratégico tuvo un aporte en un 47,8% para que se produzca una variación en la dimensión formulación estratégica.

Tercera: De acuerdo al segundo objetivo específico, se demostró que existe influencia significativa del planeamiento estratégico en la implementación estratégica de la empresa OHM; puesto que, la significancia encontrada fue de  $0,001 < 0,005$ , lo que significó que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y por consiguiente se aceptó como verdadera la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Del mismo modo, se logró determinar que el planeamiento estratégico tuvo un aporte en un 41,7% para que se produzca una variación en la dimensión implementación estratégica.

Cuarta: De acuerdo al tercer objetivo específico, se demostró que existe influencia significativa del planeamiento estratégico en el control de planes de la empresa OHM; puesto que, la significancia encontrada fue de  $0,037 < 0,005$ , lo que significó que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y por consiguiente se aceptó como verdadera la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Del mismo modo, se logró determinar que el planeamiento estratégico tuvo un aporte en un 21% para que se produzca una variación en la dimensión control de planes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A continuación, se brinda ciertas recomendaciones para la organización:

Primera: Se recomienda a la empresa Ohm Company S.A.C., seguir mejorando su planeamiento estratégico para que, a partir de ello se puedan alcanzar los nuevos objetivos organizacionales; y a su vez, la formulación de nuevas estrategias para un crecimiento sostenible durante los próximos años.

Segunda: Se recomienda a la empresa Ohm Company S.A.C., seguir diseñando y formulando nuevas estrategias de gestión empresarial; para que, a través de estas las amenazas de la empresa se puedan convertir en nuevas oportunidades de negocio.

Tercera: Se recomienda a Ohm Company S.A.C., implementar nuevas estrategias organizacionales, para que, a través ella los nuevos objetivos de la empresa se puedan cumplir. A su vez, se recomienda que otras empresas tengan en mayor consideración la implementación de un planeamiento estratégico antes de iniciar cualquier actividad empresarial; puesto que, a partir de esta se define el rumbo de hacia dónde se dirige una empresa, pero sobre todo porque ayuda a definir la situación actual en la que se encuentra una organización.

Cuarta: Se recomienda a la empresa Ohm Company S.A.C., tener una mayor consideración del control de todos sus planes, tanto operativos como productivos; a su vez, se recomienda que en su planeamiento estratégico se formulen estrategias de control de manera más específicas para que la gestión empresarial se desarrolle con mucho más asertividad.

## REFERENCIAS

- Baliña, S. (11 de septiembre de 2019). Cuál es el estado de la situación de la economía mundial. Lima – Perú: *BBVA Research*. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/cual-es-el-estado-de-situacion-de-la-economia-mundial/>
- Bernal, A. (2006). *Metodología de la investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª edición). Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:9702606454>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica, Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chalco, D. (2015). *Diseño e Implementación de un plan estratégico de la empresa Hibu Perú S.A.C. del sector publicidad en la Región Sur*. [tesis de licenciado, Universidad Nacional de San Agustín]. Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3323/IIchorda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 15-36. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200015&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015&lng=es&nrm=iso)
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. (10ª edición). Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>
- David, F. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. Pearson Educación. México. (9ª edición). Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:9702604273>
- Díaz, L. (2005). *Análisis y planeamiento*. Costa Rica: EUNED. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:9968313793>
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. ESIC Editorial. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=847356278X>
- Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. RIL Editores. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9562844854>

- Economía peruana se contrajo 11.71% en julio, acumula caída de 16.53% en el año. (2019). *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/economia-peruana-se-contrajo-1171-en-julio-acumula-caida-de-1653-en-el-ano-inei-pbi-noticia/>
- García, M., Gonzales, C. y Vargas, G. (2015). *La transformación organizacional de la banca colombiana entre 1990-2012 a partir del cambio institucional y organizacional*: GCG. Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad, 9(3), 53-83. doi:<http://dx.doi.org/10.3232/GCG.2015.V9.N3.03>
- Guerra, Y (2014). *Toma de decisiones en restaurantes*. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:1508447020>
- Guerreiro, R. y Souza, R. (2015). Estudio sobre percepciones de importancia de las actividades del proceso de gestión y barreras para la implementación de la planificación estratégica. *Revista Universo Contábil*, 11(1), 88–104. <https://doi.org/10.4270/ruc.2015105>
- Ganoza, L (2015). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015 – 2020*. [tesis de magister en Administración, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/575864>
- González, S., Baque, L. y Mendoza, M. (2020). Planeación estratégica para mejorar la comercialización de cacao en la empresa Agroalava del Empalme. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141887647&lang=es&site=ehost-live>
- Gómez, J. (2016, 24 de noviembre). Cómo implementar la estrategia en nuestras organizaciones. Recuperado de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/comoimplementarlaestrategia-en-nuestras-organizaciones-jorge-gomez/239380>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:9875910260>
- Hayes, M. (2020, 23 de abril). *KHL CONSTRUCCIÓN LATINOAMERICANA CLA*. Recuperado de <https://www.construccionlatinoamericana.com/la-construccion-europea-cede-ante-el-bloqueos/143610.article>
- Hernández, R Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª edición). Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Instituto Peruano de Economía. (2020, 03 de abril). *Tercer informe: análisis del impacto económico del Covid-19 en el Perú*. Lima, Perú.
- Llinás, H. y Rojas, C. (2015) *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Barranquilla: Editorial Universidad del Norte. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9587419154>
- Manso, J. (2003). *Diccionario Enciclopédico de estrategia empresarial*. Madrid: España. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:8479785659>
- Martínez, J. y Silva, K. (2016). *Plan Estratégico para mejorar la gestión de la empresa Celestial Touch - Chiclayo*. [tesis de licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán]. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5325/Mart%C3%ADnez%20Riofr%C3%ADo%2C%20Jordy%20Gary.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinez, L. (2017). *Diseño de un plan estratégico y Cuadro de mando integral (Balanced Scorecard) para la empresa de asesoría y consultoría integral de servicios especializados Acies Group S.A.S.* [tesis de licenciado en Administración, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Recuperado de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2217/1/TGT-817.pdf>
- Martínez, O. et al. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2) Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es)
- Mascarenhas, J. y Dos Santos Marques de Oliveira, O. (2017). Gestión de la innovación en yuca embrapa y fruticultura: un enfoque de planificación estratégica. *Gestao & Planejamento*, 18, 444–463. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v18.4819>
- Montaño, A. (2018). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. IC Editorial. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:8491981640>
- Neira, J. y Tenelema, C. (2017). *Plan estratégico para la empresa Serviexpress dedicada al servicio técnico automotriz en la Ciudad de Guayaquil*. [tesis de licenciado en Ingeniería Comercial, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16835/1/Tesis%20Final%20Plan%20estrategico.pdf>
- Nery, V., Kettyplyn. S. y Elaine, N. (2020). Attributes of the Organizational Change and Its Influence on Attitudes Toward Organizational Change and Well-Being



- at Work: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 216–236.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eoh&AN=50887545&lang=es&site=ehost-live>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación: Diseño y ejecución*. Colombia: Bogotá Ediciones de la U. (21ª edición). Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:958762307X>
- Pérez, J. (2013). *Control de gestión empresarial*. Madrid: ESIC Editorial. (8ª edición). Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8473568966>
- Pérez, L., Vilariño, C. y Ronda, G. (2017). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia*. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 223–232.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125797668&lang=es&site=ehost-live>
- Peters, C. (2020, 21 de abril). *KHL CONSTRUCCIÓN LATINOAMERICANA CLA*. Recuperado de <https://www.construccionlatinoamericana.com/mexico-2400-constructoras-con-riesgo-de-quebra/143538.article>
- Richler, A. (29 de mayo de 2020). El impacto de la crisis del coronavirus en el sector construcción pública. *BID*. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/el-impacto-del-covid-19-en-la-construccion-publica/>
- Sánchez, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8499693911>
- Sánchez, M. (2016). Gestión del cambio y planificación estratégica: En instituciones de educación Superior/Change management and strategic planning: In higher education institutions. *Palermo Business Review*, (13), 51-72.  
<https://search.proquest.com/docview/1814535108?accountid=37408>
- Sandoval, L. (2017). *Planeamiento estratégico y el desarrollo empresarial de la empresa Servicios de mantenimiento electromecánico E.I.R.L., en el distrito de San Juan de Lurigancho*. [tesis de licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7218>
- Silvia, S. y Domingo, V. (2014). *El cambio estratégico en las empresas publicas desde la perspectiva directiva. estudio de las televisiones regionales en España*. *Innovar*, 24(51), 99-111.  
<https://search.proquest.com/docview/1677175808?accountid=37408>

Scott, H. (2020, 27 de abril). *KHL CONSTRUCCION LATINOAMERICANA CLA*. Recuperado de <https://www.construccionlatinoamericana.com/podcast-impacto-del-covid-19-en-la-economia-global/143660.article>

Vargas, F. (2014). Importancia del planeamiento estratégico moderno. *CEPLAN*. Recuperado de [https://www.ceplan.gob.pe/documentos\\_/importancia-del-planeamiento-estrategico-moderno/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/importancia-del-planeamiento-estrategico-moderno/)

## ANEXOS

**Tabla 12**

***Matriz operacional de la variable Independiente Planeamiento estratégico***

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Diaz (2005), nos menciona que el planeamiento estratégico es una herramienta que permite al gerente responder preguntas sobre la situación actual y sobre el futuro de la organización, al mismo tiempo la manera de cómo llegar ahí.	De acuerdo a Diaz se encontró como parte del planeamiento estratégico, la formulación de estrategias y el control de planes. Asimismo, el autor identifica indicadores asociados a la dimensión.	Formulación estratégica	Alternativas estratégicas	1. La empresa brinda alternativas de solución frente a diversos problemas que se puedan presentar en el trabajo.	Ordinal
				2. Tener alternativas de solución para cualquier inconveniente ayuda a tener mejores resultados en la empresa.	
			Evaluación de estrategias	3. Las estrategias que se ponen en marcha son evaluadas constantemente para lograr una mejor gestión en la empresa.	
				4. La empresa evalúa constantemente sus planes de acción para tener un óptimo rendimiento empresarial.	
		Implementación de estrategias	Ejecución de planes	5. La empresa ejecuta correctamente los planes establecidos al iniciar un proyecto.	
				6. La ejecución correcta de los planes estratégicos ayuda a obtener mejores resultados en los proyectos que se realicen.	
			Toma de decisiones	7. La empresa toma decisiones correctas cada vez que ocurre algún problema significativo en la empresa.	
				8. La toma de decisiones por parte de la gerencia al implementar estrategias nuevas para el desarrollo de proyectos son siempre las indicadas.	
		Control de planes	Supervisión de planes	9. La supervisión que aplica la empresa en cada actividad que se realiza es siempre la indicada.	
				10. La empresa supervisa correctamente los planes a seguir para el logro de objetivos y metas.	
			Evaluación de resultados	11. La empresa evalúa con frecuencia los resultados obtenidos de cada proyecto realizado para después mejorarlo.	
				12. Evaluar el desempeño de los trabajadores es parte del control que lleva la empresa.	

**Tabla 13**

***Matriz operacional de la variable Dependiente Cambio Organizacional***

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
<p>Daft (2011), nos menciona que es un proceso de adaptación donde las empresas deben encontrar las formas de actuar y ser flexibles ante posibles situaciones inesperadas en el entorno, las organizaciones actuales deben mantenerse en constante innovación para sobrevivir en un mundo lleno de incertidumbre y competencia rígida.</p>	<p>De acuerdo a Daft se encontró como parte del cambio organizacional, los cambios de producto y servicio, los cambios en la estrategia y estructura y los cambios en la cultura. El autor también identifica indicadores asociados a las dimensiones.</p>	Cambios en el producto y servicio	Innovación abierta	<p>13. La innovación en el proceso de instalación de tuberías que pone en práctica la empresa es más eficiente que el método tradicional.</p> <p>14. La empresa busca innovar constantemente en sus procesos para ser más eficiente y tener prestigio empresarial.</p>	Ordinal	
			Competencia basada en el tiempo	<p>15. La empresa busca optimizar los procesos de cada actividad en los diferentes proyectos para ser más competitivo.</p> <p>16. Los cambios que se dan en los procesos de cada actividad afectan la competitividad que tiene la empresa.</p>		
				Cambios en la estrategia y estructura		Cambio técnico
			Cambio administrativo			<p>19. La gerencia pone en manifiesto los cambios administrativos que se dan en un determinado proyecto.</p> <p>20. La empresa constantemente hace cambios de supervisores para que los planes de acción se realicen tal cual se manifestó al inicio de un proyecto.</p>
		Cambios en la cultura	Habilidades	<p>21. La empresa destaca a sus trabajadores por tener alguna habilidad en común.</p> <p>22. Las habilidades que tengan los trabajadores son fundamentales para tener un mejor desempeño laboral.</p>		
			Actitudes	<p>23. La empresa premia la actitud positiva en sus trabajadores.</p> <p>24. Las actitudes que asume la empresa para afrontar los cambios repentinos en el entorno son asertivas.</p>		

**ANEXO 2**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**“Planeamiento estratégico en el cambio organizacional por efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo influye el planeamiento estratégico en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cómo influye la formulación estratégica en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020?</p> <p>¿Cómo influye la implementación estratégica en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020?</p> <p>¿Cómo influye el control de planes en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la influencia que tiene el planeamiento estratégico en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar la influencia que tiene la formulación estratégica en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.</p> <p>Determinar la influencia que tiene la implementación estratégica en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.</p> <p>Determinar la influencia que tiene el control de planes en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe influencia del planeamiento estratégico en el cambio organizacional por efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe influencia de la formulación estratégica en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.</p> <p>Existe influencia de la implementación estratégica en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.</p> <p>Existe influencia del control de planes en el cambio organizacional por los efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020.</p>	<p><b>Planeamiento estratégico</b></p>	Formulación estratégica	Alternativas	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p>	
					Evaluación de estrategias		
				Implementación estratégica	Ejecución de planes	<p><b>Nivel de investigación:</b> Explicativa</p>	
					Toma de decisiones		
				Control de planes	Supervisión de planes		
					Evaluación de resultados		
<p><b>Cambio organizacional</b></p>				Cambios en el producto y servicio	Innovación abierta	<p><b>Diseño:</b> No experimental</p>	
							Competencia basada en el tiempo
				Cambios en la estrategia y estructura	Cambio técnico	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	
					Cambio administrativo		
				Cambios en la cultura	Habilidades		
					Actitudes		

## ANEXO 3 VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	La empresa brinda alternativas de solución frente a diversos problemas que se puedan presentar en el trabajo	✓		✓		✓		
2	Tener alternativas de solución para cualquier inconveniente ayuda a tener mejores resultados en la empresa.	✓		✓		✓		
3	Las estrategias que se ponen en marcha son evaluadas constantemente para lograr una mejor gestión en la empresa.	✓		✓		✓		
4	La empresa evalúa constantemente sus planes de acción para tener un óptimo rendimiento empresarial.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
5	La empresa ejecuta correctamente los planes establecidos al iniciar un proyecto.	✓		✓		✓		
6	La ejecución correcta de los planes estratégicos ayuda a obtener mejores resultados en los proyectos que se realicen.	✓		✓		✓		
7	La empresa toma decisiones correctas cada vez que ocurre algún problema significativo en la empresa.	✓		✓		✓		
8	La toma de decisiones por parte de la gerencia al implementar estrategias nuevas para el desarrollo de proyectos son siempre las indicadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
9	La supervisión que aplica la empresa en cada actividad que se realiza es siempre la indicada.	✓		✓		✓		
10	La empresa supervisa correctamente los planes a seguir para el logro de objetivos y metas.	✓		✓		✓		
11	La empresa evalúa con frecuencia los resultados obtenidos de cada proyecto realizado para después mejorarlo.	✓		✓		✓		
12	Evaluar el desempeño de los trabajadores es parte del control que lleva la empresa.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr./ Mg: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA

**DNI:** 07586867

**Especialidad del validador:** Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado

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

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

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

Los Olivos, 22 de junio del 2020

\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE CAMBIO ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
13	La innovación en el proceso de instalación de tuberías que pone en práctica la empresa es más eficiente que el método tradicional.	✓		✓		✓		
14	La empresa busca innovar constantemente en sus procesos para ser más eficiente y tener prestigio empresarial.	✓		✓		✓		
15	La empresa busca optimizar los procesos de cada actividad en los diferentes proyectos para ser más competitivo.	✓		✓		✓		
16	Los cambios que se dan en los procesos de cada actividad afectan la competitividad que tiene la empresa.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La gerencia acepta opiniones de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
18	Los cambios técnicos que se dan en la empresa no permiten que los trabajadores manifiesten sus ideas, opiniones o sentimientos.	✓		✓		✓		
19	La gerencia pone en manifiesto los cambios administrativos que se dan en un determinado proyecto.	✓		✓		✓		
20	La empresa constantemente hace cambios de supervisores para que los planes de acción se realicen tal cual se manifestó al inicio de un proyecto.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	La empresa destaca a sus trabajadores por tener alguna habilidad en común.	✓		✓		✓		
22	Las habilidades que tengan los trabajadores son fundamentales para tener un mejor desempeño laboral.	✓		✓		✓		
23	La empresa premia la actitud positiva en sus trabajadores.	✓		✓		✓		
24	Las actitudes que asume la empresa para afrontar los cambios repentinos en el entorno son asertivas.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:** **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

**DNI:** 07586867

**Especialidad del validador:** **Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

**Los Olivos, 22 de junio del 2020**



-----  
**Firma del Experto Informante**



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	La empresa brinda alternativas de solución frente a diversos problemas que se puedan presentar en el trabajo	✓		✓		✓		
2	Tener alternativas de solución para cualquier inconveniente ayuda a tener mejores resultados en la empresa.	✓		✓		✓		
3	Las estrategias que se ponen en marcha son evaluadas constantemente para lograr una mejor gestión en la empresa.	✓		✓		✓		
4	La empresa evalúa constantemente sus planes de acción para tener un óptimo rendimiento empresarial.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
5	La empresa ejecuta correctamente los planes establecidos al iniciar un proyecto.	✓		✓		✓		
6	La ejecución correcta de los planes estratégicos ayuda a obtener mejores resultados en los proyectos que se realicen.	✓		✓		✓		
7	La empresa toma decisiones correctas cada vez que ocurre algún problema significativo en la empresa.	✓		✓		✓		
8	La toma de decisiones por parte de la gerencia al implementar estrategias nuevas para el desarrollo de proyectos son siempre las indicadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
9	La supervisión que aplica la empresa en cada actividad que se realiza es siempre la indicada.	✓		✓		✓		
10	La empresa supervisa correctamente los planes a seguir para el logro de objetivos y metas.	✓		✓		✓		
11	La empresa evalúa con frecuencia los resultados obtenidos de cada proyecto realizado para después mejorarlo	✓		✓		✓		
12	Evaluar el desempeño de los trabajadores es parte del control que lleva la empresa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: CARDENAS SAAVEDRA ABRAM.....

DNI: 07424958.....

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 27 de 06 de 2020

  
Firma del Experto Informante.





### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE CAMBIO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
13	La innovación en el proceso de instalación de tuberías que pone en práctica la empresa es más eficiente que el método tradicional.	✓		✓		✓		
14	La empresa busca innovar constantemente en sus procesos para ser más eficiente y tener prestigio empresarial.	✓		✓		✓		
15	La empresa busca optimizar los procesos de cada actividad en los diferentes proyectos para ser más competitivo.	✓		✓		✓		
16	Los cambios que se dan en los procesos de cada actividad afectan la competitividad que tiene la empresa.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
17	La gerencia acepta opiniones de sus colaboradores.							
18	Los cambios técnicos que se dan en la empresa no permiten que los trabajadores manifiesten sus ideas, opiniones o sentimientos.	✓						
19	La gerencia pone en manifiesto los cambios administrativos que se dan en un determinado proyecto.	✓						
20	La empresa constantemente hace cambios de supervisores para que los planes de acción se realicen tal cual se manifestó al inicio de un proyecto.	✓						
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
21	La empresa destaca a sus trabajadores por tener alguna habilidad en común.	✓		✓		✓		
22	Las habilidades que tengan los trabajadores son fundamentales para tener un mejor desempeño laboral.	✓		✓		✓		
23	La empresa premia la actitud positiva en sus trabajadores.	✓		✓		✓		
24	Las actitudes que asume la empresa para afrontar los cambios repentinos en el entorno son asertivas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: CARDENAS SAAVEDRA AORAHAM

DNI: 07424958

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

LIMA, 27 de 06 de 2020

  
Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	La empresa brinda alternativas de solución frente a diversos problemas que se puedan presentar en el trabajo	X		X		X		
2	Tener alternativas de solución para cualquier inconveniente ayuda a tener mejores resultados en la empresa.	X		X		X		
3	Las estrategias que se ponen en marcha son evaluadas constantemente para lograr una mejor gestión en la empresa.	X		X		X		
4	La empresa evalúa constantemente sus planes de acción para tener un óptimo rendimiento empresarial.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	
5	La empresa ejecuta correctamente los planes establecidos al iniciar un proyecto.	X		X		X		
6	La ejecución correcta de los planes estratégicos ayuda a obtener mejores resultados en los proyectos que se realicen.	X		X		X		
7	La empresa toma decisiones correctas cada vez que ocurre algún problema significativo en la empresa.	X		X		X		
8	La toma de decisiones por parte de la gerencia al implementar estrategias nuevas para el desarrollo de proyectos son siempre las indicadas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	
9	La supervisión que aplica la empresa en cada actividad que se realiza es siempre la indicada.	X		X		X		
10	La empresa supervisa correctamente los planes a seguir para el logro de objetivos y metas.	X		X		X		
11	La empresa evalúa con frecuencia los resultados obtenidos de cada proyecto realizado para después mejorarlo.	X		X		X		
12	Evaluar el desempeño de los trabajadores es parte del control que lleva la empresa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Víctor Hugo Fernández Bedoya   DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



  
 22 de junio de 2020



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE CAMBIO ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
13	La innovación en el proceso de instalación de tuberías que pone en práctica la empresa es más eficiente que el método tradicional.	X		X		X		
14	La empresa busca innovar constantemente en sus procesos para ser más eficiente y tener prestigio empresarial.	X		X		X		
15	La empresa busca optimizar los procesos de cada actividad en los diferentes proyectos para ser más competitivo.	X		X		X		
16	Los cambios que se dan en los procesos de cada actividad afectan la competitividad que tiene la empresa.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2</b>								
17	La gerencia acepta opiniones de sus colaboradores.	X		X		X		
18	Los cambios técnicos que se dan en la empresa no permiten que los trabajadores manifiesten sus ideas, opiniones o sentimientos.	X		X		X		
19	La gerencia pone en manifiesto los cambios administrativos que se dan en un determinado proyecto.	X		X		X		
20	La empresa constantemente hace cambios de supervisores para que los planes de acción se realicen tal cual se manifestó al inicio de un proyecto.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3</b>								
21	La empresa destaca a sus trabajadores por tener alguna habilidad en común.	X		X		X		
22	Las habilidades que tengan los trabajadores son fundamentales para tener un mejor desempeño laboral.	X		X		X		
23	La empresa premia la actitud positiva en sus trabajadores.	X		X		X		
24	Las actitudes que asume la empresa para afrontar los cambios repentinos en el entorno son asertivas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ **X** ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Víctor Hugo Fernández Bedoya    DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales





 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES  
 CLAD REGUC 1998

22 de junio de 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

## ANEXO 4 INSTRUMENTOS

### DATOS INFORMATIVOS:

**Nombre de la empresa:** Ohm Company S.A.C.

**Cargo:**

**Sexo:**  M  F

**Edad:**

**Fecha de encuesta:**

**INSTRUCCIONES.** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa La gestión por competencias en tu Institución, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa solamente en uno de los recuadros correspondientes:

N°	Ítems	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
VARIABLE: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO						
Dimensión 1: Formulación estratégica		1	2	3	4	5
Indicador: Alternativas estratégicas						
1	La empresa brinda alternativas de solución frente a diversos problemas que se puedan presentar en el trabajo.				x	
2	Tener alternativas de solución para cualquier inconveniente ayuda a tener mejores resultados en la empresa.			x		
Indicador: Evaluación de estrategias						
3	Las estrategias que se ponen en marcha son evaluadas constantemente para lograr una mejor gestión en la empresa.			x		
4	La empresa evalúa constantemente sus planes de acción para tener un óptimo rendimiento empresarial.				x	
Dimensión 2: Implementación de estrategias						
Indicador: Ejecución de planes						
5	La empresa ejecuta correctamente los planes establecidos al iniciar un proyecto.				x	
6	La ejecución correcta de los planes estratégicos ayuda a obtener mejores resultados en los proyectos que se realicen.			x		
Indicador: Toma de decisiones						
7	La empresa toma decisiones correctas cada vez que ocurre algún problema significativo en la empresa.			x		
8	La toma de decisiones por parte de la gerencia al implementar estrategias nuevas para el desarrollo de proyectos son siempre las indicadas.				x	
Dimensión 3: Control de planes						
Indicador: Supervisión de planes						
9	La supervisión que aplica la empresa en cada actividad que se realiza es siempre la indicada.				x	
10	La empresa supervisa correctamente los planes a seguir para el logro de objetivos y metas.			x		
Indicador: Evaluación de resultados						
11	La empresa evalúa con frecuencia los resultados obtenidos de cada proyecto realizado para después mejorarlo.					x
12	Evaluar el desempeño de los trabajadores es parte del control que lleva la empresa.			x		

N°	Ítems	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
VARIABLE: CAMBIO ORGANIZACIONAL						
Dimensión 1: Cambios en el producto y servicio		1	2	3	4	5
Indicador: Innovación abierta						
13	La innovación en el proceso de instalación de tuberías que pone en práctica la empresa es más eficiente que el método tradicional.				x	
14	La empresa busca innovar constantemente en sus procesos para ser más eficiente y tener prestigio empresarial.				x	
Indicador: Competencia basada en el tiempo						
15	La empresa busca optimizar los procesos de cada actividad en los diferentes proyectos para ser más competitivo.				x	
16	Los cambios que se dan en los procesos de cada actividad afectan la competitividad que tiene la empresa.			x		
Dimensión 2: Cambios en la estrategia y estructura						
Indicador: Cambio técnico						
17	La gerencia acepta opiniones de sus colaboradores.			x		
18	Los cambios técnicos que se dan en la empresa no permiten que los trabajadores manifiesten sus ideas, opiniones o sentimientos.			x		
Indicador: Cambio administrativo						
19	La gerencia pone en manifiesto los cambios administrativos que se dan en un determinado proyecto.					x
20	La empresa constantemente hace cambios de supervisores para que los planes de acción se realicen tal cual se manifestó al inicio de un proyecto.		x			
Dimensión 3: Cambio en la cultura						
Indicador: Habilidades						
21	La empresa destaca a sus trabajadores por tener alguna habilidad en común.				x	
22	Las habilidades que tengan los trabajadores son fundamentales para tener un mejor desempeño laboral.				x	
Indicador: Actitudes						
23	La empresa premia la actitud positiva en sus trabajadores.			x		
24	La actitud que asume la empresa para afrontar los cambios repentinos en el entorno son siempre las correctas.			x		

**ANEXO 5**  
**RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

**Tabla 7.**

*Variable: Planeamiento estratégico*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 8.**

***Estadísticas de fiabilidad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	12

**Tabla 9.**

***Estadísticas de total de elemento***

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La empresa brinda alternativas de solución frente a diversos problemas que se puedan presentar en el trabajo.	39,27	13,924	,445	,837
Tener alternativas de solución para cualquier inconveniente ayuda a tener mejores resultados en la empresa.	39,40	14,257	,507	,832
Las estrategias que se ponen en marcha son evaluadas constantemente para lograr una mejor gestión en la empresa.	39,53	13,838	,708	,820

La empresa evalúa constantemente sus planes de acción para tener un óptimo rendimiento empresarial.	38,93	13,495	,543	,829
La empresa ejecuta correctamente los planes establecidos al iniciar un proyecto.	39,07	13,067	,708	,815
La ejecución correcta de los planes estratégicos ayuda a obtener mejores resultados en los proyectos que se realicen.	39,47	15,124	,289	,846
La empresa toma decisiones correctas cada vez que ocurre algún problema significativo en la empresa.	39,53	16,124	,034	,860
La toma de decisiones por parte de la gerencia al implementar estrategias nuevas para el desarrollo de proyectos son siempre las indicadas.	39,13	12,695	,628	,822
La supervisión que aplica la empresa en cada actividad que se realiza es siempre la indicada.	38,87	12,838	,768	,810
La empresa supervisa correctamente los planes a seguir para el logro de objetivos y metas.	39,53	14,124	,617	,826
La empresa evalúa con frecuencia los resultados obtenidos de cada proyecto realizado para después mejorarlo.	38,53	14,981	,245	,852
Evaluar el desempeño de los trabajadores es parte del control que lleva la empresa.	39,53	13,838	,708	,820

**Tabla 10.***Variable: Cambio organizacional*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 8.*****Estadísticas de fiabilidad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	12

**Tabla 9.*****Estadísticas de total de elemento***

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La innovación en el proceso de instalación de tuberías que pone en práctica la empresa es más eficiente que el método tradicional.	39,13	23,552	,334	,860
La empresa busca innovar constantemente en sus procesos para ser más eficiente y tener prestigio empresarial.	39,53	22,267	,513	,851
La empresa busca optimizar los procesos de cada actividad en los diferentes proyectos para ser más competitivo.	39,47	23,410	,327	,861
Los cambios que se dan en los procesos de cada actividad afectan la competitividad que tiene la empresa.	39,73	19,352	,855	,824



La gerencia acepta opiniones de sus colaboradores.	39,73	22,067	,502	,851
Los cambios técnicos que se dan en la empresa no permiten que los trabajadores manifiesten sus ideas, opiniones o sentimientos.	39,87	19,267	,879	,823
La gerencia pone en manifiesto los cambios administrativos que se dan en un determinado proyecto.	38,93	26,067	-,162	,882
La empresa constantemente hace cambios de supervisores para que los planes de acción se realicen tal cual se manifestó al inicio de un proyecto.	40,53	17,410	,814	,826
La empresa destaca a sus trabajadores por tener alguna habilidad en común.	39,67	22,381	,454	,854
Las habilidades que tengan los trabajadores son fundamentales para tener un mejor desempeño laboral.	39,53	24,410	,125	,873
La empresa premia la actitud positiva en sus trabajadores.	40,00	20,857	,790	,834
La actitud que asume la empresa para afrontar los cambios repentinos en el entorno son siempre las correctas.	39,80	19,314	,862	,824

## ANEXO 6 BASE DE DATOS DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA DE ESTUDIO - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

AP14

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP		
1	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	ÍTEM 21	ÍTEM 22	ÍTEM 23	ÍTEM 24	TOTAL	PE	PE1	CO	CO1	FE	FE1	IE	IE1	CP	CP1	CPS	CPS1	CEE	CEE1	CC	CC1			
2	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	107	4,33	2	4,58	3	4,50	3	4,25	3	4,25	3	4,50	3	4,75	3	4,50	3			
3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	107	4,33	2	4,58	3	4,50	3	4,25	3	4,25	3	4,50	3	4,75	3	4,50	3			
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	98	4,17	2	4,00	2	4,25	3	4,25	3	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2			
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	4,08	2	4,00	2	4,25	3	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2			
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	4,08	2	4,00	2	4,25	3	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2			
7	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	109	4,42	2	4,67	3	4,25	3	4,50	3	4,50	3	4,75	3	4,50	3	4,75	3			
8	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	108	4,42	2	4,58	3	4,25	3	4,50	3	4,50	3	4,75	3	4,50	3	4,50	3			
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	95	4,08	2	3,83	2	4,25	3	4,00	2	4,00	2	4,00	2	3,50	2	4,00	2			
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	98	4,08	2	4,08	2	4,00	2	4,00	2	4,25	3	4,00	2	4,25	3	4,00	2			
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	98	4,00	2	4,17	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,25	3	4,25	3	4,00	2			
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	97	4,00	2	4,08	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,25	3	4,00	2			
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	97	4,00	2	4,08	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,25	3	4,00	2			
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	97	4,00	2	4,08	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,25	3	4,00	2			
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2			
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2			
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2			
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	95	4,00	2	3,92	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	2	3,75	2	4,00	2			
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	88	3,75	2	3,58	2	4,00	2	3,50	2	3,75	2	4,00	2	3,00	1	3,75	2			
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	89	3,83	2	3,58	2	4,00	2	3,75	2	3,75	2	3,50	2	3,50	2	3,75	2		
21	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	84	3,50	1	3,50	1	3,50	2	3,50	2	3,75	2	3,25	2	3,50	2					
22	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	87	3,67	2	3,58	2	3,75	2	3,50	2	3,75	2	3,75	2	3,25	2	3,75	2			
23	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	85	3,58	2	3,50	1	3,50	2	3,50	2	3,75	2	3,75	2	3,25	2	3,50	2			
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	85	3,58	2	3,50	1	3,50	2	3,50	2	3,75	2	3,75	2	3,25	2	3,50	2			
25	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	85	3,58	2	3,50	1	3,50	2	3,50	2	3,75	2	3,75	2	3,25	2	3,50	2			

BASE DE DATOS ENCUESTADOS

Listo 90%

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA DE ESTUDIO - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 9 A A Ajustar texto General

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

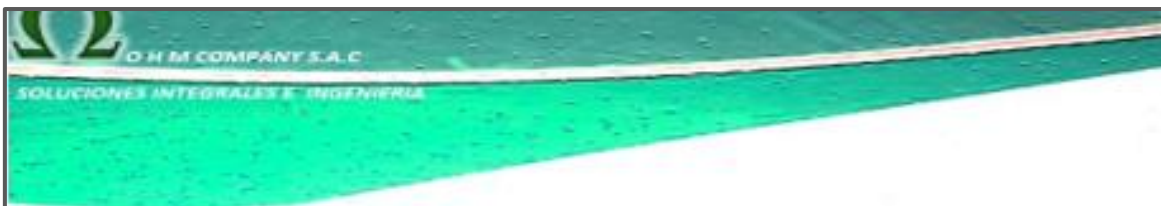
A50 X ✓ fx 3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP			
26	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	88	3,67	2	3,67	2	3,50	2	3,75	2	3,75	2	3,75	2	3,75	2	3,50	2			
27	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	95	4,00	2	3,92	2	3,75	2	4,25	3	4,00	2	4,00	2	4,00	2	3,75	2	4,00	2		
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	95	3,92	2	4,00	2	3,75	2	4,00	2	4,00	2	4,25	3	3,75	2	4,00	2				
29	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	92	3,67	2	4,00	2	3,75	2	3,25	2	4,00	2	4,00	2	3,75	2	4,25	3					
30	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	84	3,58	2	3,42	1	3,75	2	3,50	2	3,50	2	3,50	2	3,25	2	3,50	2					
31	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	84	3,50	1	3,50	1	3,50	2	3,50	2	3,50	2	3,50	2	3,50	2	3,50	2					
32	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	92	3,75	2	3,92	2	3,50	2	3,75	2	4,00	2	4,25	3	4,00	2	3,50	2					
33	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	84	3,58	2	3,42	1	3,50	2	3,75	2	3,50	2	3,50	2	3,25	2	3,50	2					
34	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	86	3,67	2	3,50	1	3,50	2	3,50	2	4,00	2	3,75	2	3,50	2	3,25	2					
35	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	85	3,50	1	3,58	2	3,25	2	3,75	2	3,50	2	3,75	2	3,25	2	3,75	2					
36	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	85	3,42	1	3,67	2	3,25	2	3,25	2	3,75	2	4,00	2	3,75	2	3,25	2					
37	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	83	3,42	1	3,50	1	3,25	2	3,75	2	3,25	2	3,50	2	3,50	2	3,50	2					
38	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	85	3,50	1	3,58	2	3,25	2	3,50	2	3,75	2	3,50	2	3,75	2	3,50	2					
39	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	87	3,67	2	3,58	2	3,25	2	4,00	2	3,75	2	3,50	2	3,75	2	3,50	2					
40	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	2	4	3	84	3,50	1	3,50	1	3,25	2	3,75	2	3,50	2	3,50	2	3,75	2	3,25	2					
41	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	83	3,42	1	3,50	1	3,25	2	3,00	1	4,00	2	3,50	2	3,50	2	3,50	2					
42	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	89	3,67	2	3,75	2	3,50	2	3,50	2	4,00	2	4,00	2	3,50	2	3,75	2					
43	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	84	3,50	1	3,50	1	3,50	2	3,00	1	4,00	2	3,50	2	3,50	2	3,50	2					
44	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	81	3,42	1	3,33	1	3,25	2	3,50	2	3,50	2	3,75	2	3,00	1	3,25	2					
45	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	79	3,25	1	3,33	1	3,25	2	3,50	2	3,00	1	3,50	2	3,25	2	3,25	2					
46	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	79	3,25	1	3,33	1	3,25	2	3,00	1	3,50	2	3,50	2	3,25	2	3,25	2					
47	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	78	3,17	1	3,33	1	3,25	2	3,00	1	3,25	2	3,50	2	3,25	2	3,25	2					
48	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	84	3,42	1	3,58	2	3,00	1	3,75	2	3,50	2	3,75	2	3,50	2	3,50	2					
49	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	83	3,42	1	3,50	1	3,00	1	3,50	2	3,75	2	3,50	2	3,50	2	3,50	2					
50	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	84	3,42	1	3,58	2	3,00	1	3,50	2	3,75	2	3,50	2	3,75	2	3,50	2					
51	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	77	3,25	1	3,17	1	3,00	1	3,25	2	3,50	2	3,25	2	3,25	2	3,00	1					

BASE DE DATOS ENCUESTADOS

Listo 90%

## ANEXO 7 CARTA DE AUTORIZACIÓN



### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente:

La empresa OHM COMPANY S.A.C., con RUC N.º: 20552380577 autoriza al estudiante **QUISPE TAFUR DEIVID MARTIN** identificado con DNI: 70759220, domiciliado en Calle Las gardenias 519 – El Agustino, con código de alumno: 6500020097 de la Escuela Profesional de Administración de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO sede Lima Norte, para efectos de que realice la investigación para su tesis profesional que como título lleva "Planeamiento estratégico en el cambio organizacional por efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020" y así pueda obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Se expide la presente Carta de Autorización, a solicitud del interesado (a), para los fines que estime conveniente.

Lima, 02 de julio de 2020


Apellidos y Nombre  
Quispe Tafur, Deivid Martin  
DNI: 70759220

Apellidos y Nombre  
Tafur Paucarcaya, Richard  
DNI: 10506515

# ANEXO 8 RESULTADOS DEL TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/78DS=1&ls=1&lang=es&u=1111532986&student\_user=1&o=1458367053

feedback studio DEIVID MARTIN QUISPE TAFUR DPI B6 - QUISPE TAFUR DEIVID MARTIN 27112020.docx



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Planeamiento estratégico en el cambio organizacional por efectos del Covid-19 en la empresa Ohm Company S.A.C., Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR:**  
Quispe Tafur, Deivid Martín (ORCID ID: 0000-0002-7870-3158)

**ASESORA:**  
Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID ID: 0000-0002-3919-0185)

**Resumen de coincidencias**

## 21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

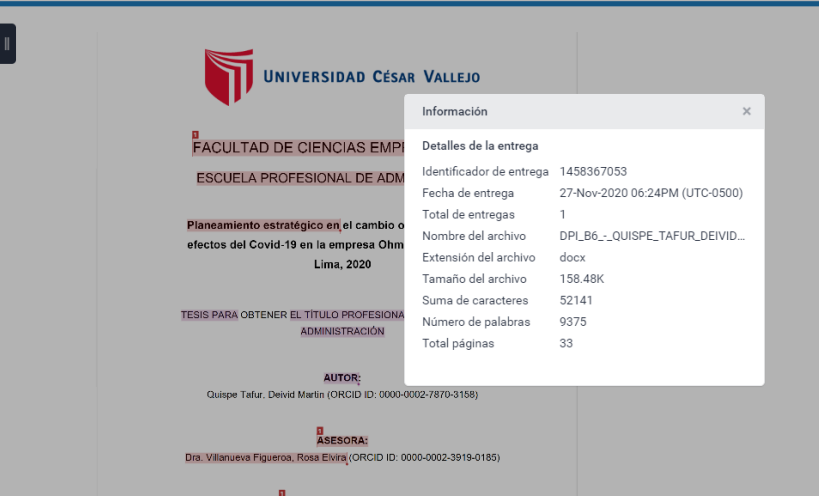
Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	13 %
2	Entregado a Universida...	2 %
3	core.ac.uk	1 %
4	repositorio.uteg.edu.ec	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	www.slideshare.net	<1 %

Página: 1 de 33    Número de palabras: 9375    Text-only Report | High Resolution    Activado

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/78DS=1&ls=1&lang=es&u=1111532986&student\_user=1&o=1458367053

feedback studio DEIVID MARTIN QUISPE TAFUR DPI B6 - QUISPE TAFUR DEIVID MARTIN 27112020.docx



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMP...  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADM...

Planeamiento estratégico en el cambio o...  
efectos del Covid-19 en la empresa Ohm...  
Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONA...  
ADMINISTRACIÓN

**AUTOR:**  
Quispe Tafur, Deivid Martín (ORCID ID: 0000-0002-7870-3158)

**ASESORA:**  
Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID ID: 0000-0002-3919-0185)

**Resumen de coincidencias**

## 21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	13 %
2	Entregado a Universida...	2 %
3	core.ac.uk	1 %
4	repositorio.uteg.edu.ec	<1 %
5	Entregado a Universida...	<1 %
6	www.slideshare.net	<1 %

Información

**Detalles de la entrega**

Identificador de entrega: 1458367053

Fecha de entrega: 27-Nov-2020 06:24PM (UTC-0500)

Total de entregas: 1

Nombre del archivo: DPLB6\_-\_QUISPE\_TAFUR\_DEIVID...

Extensión del archivo: docx

Tamaño del archivo: 158.48K

Suma de caracteres: 52141

Número de palabras: 9375

Total páginas: 33

Página: 1 de 33    Número de palabras: 9375    Text-only Report | High Resolution    Activado