

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



Planificación estratégica y compromiso organizacional en la
Municipalidad Provincial de Yungay, 2018

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autor(a):

Ocaña Gonzales, Italiya Nashari

Asesor(a):

Mg. Torres Reyes, Roger Roberto

Código ORCID: 0000-0003-4792-4035

HUARAZ – PERÚ

2022

ÍNDICE

Palabra clave	ii
Título	iii
Resumen	iv
Abstract	v
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y fundamentación científica	1
Justificación de la Investigación	27
Problema	28
Conceptuación y Operacionalización de las variables	29
Hipótesis	30
Objetivos	30
METODOLOGÍA	31
Tipo y diseño de investigación	31
Población y muestra	31
Técnicas e instrumento de investigación	32
Procesamiento y análisis de la información	33
RESULTADOS	34
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	41
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46
AGRADECIMIENTOS	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	51

PALABRAS CLAVE

Planificación estratégica, compromiso organizacional

KEYWORDS

Strategic planning, Organizational commitment

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN – OCDE

Línea de investigación	Gerencia estratégica
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Título

**Planificación estratégica y compromiso organizacional en la
Municipalidad Provincial de Yungay, 2018**

RESUMEN

La investigación contó con el objetivo de determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018., bajo ese objeto se elaboró los instrumentos correspondientes para continuar con su aplicación que permitió obtener los datos y ser llevados a su análisis correspondiente, los resultados de dicho análisis permitieron arribar a conclusiones; es decir, se determinó la existencia de relación significativa considerable entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional desarrollados por los trabajadores de la referida entidad, para lo cual se consideró al valor del nivel de significancia = 0.05 y con un nivel de confianza del 95%, la misma que permitió contrastar la hipótesis obteniendo el p-valor = 0.001 la que demuestra la relación existente y la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.825 demostrando la relación significativa considerable entre ambas. Se hace necesario tener que recomendar a quienes tienen la dirección de la entidad a tomar en cuenta las recomendaciones planteadas en la investigación, que les permita alcanzar sus objetivos establecidos.

ABSTRACT

The research had the objective of determining the relationship between strategic planning and organizational commitment in the Provincial Municipality of Yungay, 2018. Under this objective, the corresponding instruments were developed to continue with their application that allowed obtaining the data and being carried out. its corresponding analysis, the results of said analysis allowed us to reach conclusions; that is, the existence of a considerable significant relationship between strategic planning and the organizational commitment developed by the workers of the aforementioned entity was determined, for which the value of the significance level = 0.05 and with a confidence level of 95% was considered. , the same that allowed to contrast the hypothesis obtaining the p-value = 0.001 which demonstrates the existing relationship and the statistical test of Spearman's Rho = 0.825 demonstrating the considerable significant relationship between the two. It is necessary to have to recommend to those who have the direction of the entity to take into account the recommendations raised in the investigation, which allows them to achieve their established objectives.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y Fundamentación Científica:

Antecedentes:

Aguirre, (2014), en su tesis titulada: Planeación estratégica y productividad laboral, Guatemala, llegando a establecer como objetivo la de determinar la influencia de la planificación estratégica en la productividad laboral de los colaboradores del Hotel del Campo Quetzaltenango. La metodología empleada fue de investigación descriptiva. El autor concluye en su tesis que, con base en el presente estudio y la herramienta denominada escala Likert que se utilizó, se puede determinar que los trabajadores de la empresa no tenían conocimiento de que existía un plan estratégico. Además, se ha demostrado que quienes desarrollan labores administrativas y operativas que es productivo en múltiples unidades de labor, motiva a los compañeros de trabajo en lugar de adquirir el conocimiento de planificación estratégica necesario para desempeñar adecuadamente sus funciones laborales. Utilizando una escala de Likert, el análisis mostró que el 54% de los empleados de Campo Hotel no entendían la planificación estratégica, mientras que el 90% de los empleados no entendían la planificación estratégica, pero eran muy productivos.

Salvador y Sánchez (2018), ellos llegaron a establecer como objeto de su estudio en determinar si existe asociación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo, llegando a establecerse el estudio como descriptivo, cuantitativo y no experimental. La población se conformó de 130 docentes, a ellos se procedió a realizar la encuesta, los resultados de ellos evidenciaron que 46,3% llegaron a considerar el grado moderado la relación existente entre las variables, en tanto 35,5% manifestaron ubicarle en el nivel fuerte y 18,2% en el grado débil. Los resultados permitieron determinar la asociación mediante rho de Spearman = 0,676 y el valor $p = 0,000$, hallándose en el nivel inferior a 0,05. Llegando a concluir que hay una relación moderada y significativa entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo.

Bósquez, (2015), en su tesis titulada: Diseño de un plan estratégico para la constructora Rejucawa Construcciones S.A. y su influencia con el compromiso organizacional, Ecuador. Respecto a su estudio, llegó a establecer el objetivo de desarrollar un diseño e implementación de un plan estratégico para la empresa, la que tiene como fin la mejora del compromiso organizacional de los integrantes de la empresa. El método

usado fue correlacional. La población llegaron a conformarla 100 trabajadores. La autora concluye en su investigación que los resultados mostraron que Rejucawa Construcciones S.A. que la planificación estratégica y la capacitación otorgada a los empleados se implementaron de manera efectiva. El compromiso organizacional aumentó significativamente. Definir y socializar la misión organizacional con los empleados de la empresa es fundamental para que los empleados comprendan la importancia de su labor en el crecimiento de la empresa e incrementen su deber con el crecimiento dado. Gran parte de los elementos sometidos a evaluación mostraron mejoras significativas, pero algunas áreas, como las percepciones de compromiso de los empleados, las opiniones de los superiores de los empleados y el diálogo sobre el trabajo de los empleados y el desarrollo personal, tenían algunas debilidades que requerían atención. Hay dos factores muy positivos que vale la pena destacar tanto antes como después de la planificación estratégica, uno es que los empleados generalmente reportan que tienen recursos materiales y técnicos suficientes a fin de desarrollar su labor, y el otro es que, las empresas tienen buenos amigos dentro de la empresa. Estos factores no son sólo para mejorar su clima laboral, mejorar su satisfacción y aumentar su compromiso y apego a la organización.

Córdoba, (2017), en su investigación: Compromiso Organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal, Venezuela. Llegó a establecer el objetivo de la determinar los niveles de compromiso del trabajador dirigida a la organización de labores temporales y a la organización usuaria. La metodología empleada fue descriptiva. La población se conformó de 1011 trabajadores temporales. La autora concluye en su tesis que no se encontró diferencia significativa en cada índice de estudio en la diferencia de medias y de la mediana. Empero, en la mayoría de los casos se tiende a imponer mayores obligaciones a las empresas usuarias. Entre las tres dimensiones de los dos casos de investigación, la dimensión principal es la dimensión efectiva. Esto refleja la estrecha relación entre la empresa temporal y la empresa usuaria y la buena actitud de identificación y participación. En el transcurso de la aplicación de la investigación, se puede notar que los resultados de estas relaciones afectivas pueden verse afectados por posibles diferencias, ya que la mayoría

de los trabajadores eventuales no distinguen grupos de trabajo y utilizan la pauta ETT empresas, lo que significa que, para la mayoría de ellos, el efecto sustitutivo sólo se refleja en la duración y beneficios del contrato. Por tanto, podemos concluir que el componente continuo es la posible razón de mostrar el nivel más bajo (sin embargo, alcanza el nivel medio de compromiso). Los empleados estudiados eran de carácter temporal, por lo que no asociaban altos costos con la salida de la organización. Además, creen que han invertido tiempo y esfuerzo en convertirse en empleados de la empresa del usuario, en lugar de capacitarse o acumular beneficios. El compromiso normativo también alcanzó un nivel moderado, reflejando una fuerte relación en la que los individuos llegan a sentirse con compromiso y con lealdad a la empresa. Esto puede estar relacionado con las expectativas de los trabajadores eventuales de ingresar a las filas de las empresas usuarias. Concluyendo que el compromiso organizacional de los colaboradores eventuales no difirió significativamente entre su compromiso con la ETT y la organización usuaria. Asimismo, los colaboradores que laboran de manera temporal se convierten en empresas de trabajo temporal gracias a empresas usuarias con un compromiso organizativo moderado.

Cárdenas, (2015) en su investigación Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina, Perú. Quien llegó a definir el objeto en establecer la relación existente entre gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en la referida institución. La población establecida se fijó en 90 docentes. El método alcanzó a ser descriptiva, correlacional. Siendo la técnica empleada la encuesta. El autor concluye que el liderazgo compartido no se relacionó significativamente con el compromiso organizacional afectivo entre aquellos profesores sometidos al estudio. El coeficiente de correlación llegó a ser -0,20 y el nivel de significación es -0,05. La cooperación cuenta con relación inversa con significancia con el compromiso organizacional percibido por docentes. El coeficiente de correlación es -0,38 y el nivel de significación es -0,05. La planificación estratégica no llega a relacionarse de manera significativa con el compromiso organizativo normativo de ellos. El coeficiente de correlación es -0,16 y el nivel de significación es

-0,05. La gestión educativa estratégica tiene una relación negativa con significancia con el compromiso organizacional del profesorado, la correlación es -0,50 y el nivel de significación es -0,05.

Mendoza, (2014), en su estudio: Planificación estratégica y su relación con la calidad de servicio en los hoteles tres estrellas del Distrito de Andahuaylas, 2014, Perú. En ella se estableció el objetivo en determinar la relación existente de la planificación estratégica y la calidad de servicios en los referidos hoteles. El método empleado fue no experimental, correlacional. Siendo su población los 1500 huéspedes. Cuya técnica ejecutada fue la encuesta. El investigador concluye que el análisis del ambiente y la calidad de los servicios prestados de las empresas la comuna de Andahuayla se puede observar una correlación de 0.358 según el coeficiente de Spearman, ello quiere decir que existe correlación positiva baja, indicando que, si el hotel desarrolla de manera adecuada el analizar el ambiente y la calidad del servicio mediante sus indicadores, será efectivamente implementado. El planteamiento de estrategias y la calidad del servicio de las empresas hoteleras de Andahuayla se puede observar una correlación de 0.214 según el coeficiente de Spearman, ello quiere decir que hay correlación positiva baja, llegando a indicar que, si el hotel puede realizar una correcta formulación de la estrategia, entonces desarrollar la calidad del servicio será bueno. El llegar a implementar esta estrategia y la calidad del servicio de estas empresas hoteleras, con posterioridad a haber hallado el coeficiente de Spearman, observamos que hay correlación de 0.152, ello refiere que la correlación es positiva muy baja. Se observa una correlación de 0,147 entre la estrategia y la evaluación y control de la calidad del servicio hotelero Andavel 3 estrellas, según el coeficiente de Spearman, ello quiere decir, que la correlación es positiva muy baja. La planificación estratégica y la calidad del servicio hotelero en Andahuaylas, al pasar el coeficiente de Spearman, podemos realizar la observación de correlación = 0.294, ello quiere decir que, hay correlación positiva baja, la que permite probar la hipótesis de la investigación.

De la Puente, (2017), en su estudio: Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017. Perú. En

ella llega a fijarse como objetivo en determinar la relación del compromiso organizacional y la motivación. El método que se usó fue descriptivo, correlacional. La población la conformaron 150 colaboradores de la Municipalidad. La técnica empleada llegó a ser la encuesta. El investigador concluye que el compromiso organizacional general que se presenta en promedio 53%. Entre los directivos del municipio de Trujillo, las sub dimensiones de compromiso organizacional tienen un nivel moderado de compromiso emocional de 47%, un nivel de influencia de 40% y un compromiso de permanencia de 57%. Los líderes municipales de Trujillo mostraron altos niveles de tendencia en las subescalas de motivación de logro: afiliación 71%, poder 69% y logro 69%. Hay una relación pequeña pero que tiene significancia del compromiso organizacional y la motivación de logro entre los gerentes de la provincia de Trujillo. La sub dimensión compromiso afectivo se correlacionó de forma escasa, pero con significancia con la subescala motivación de logro de los gerentes municipales de Trujillo ($r = 0.269$). La subdimensión Compromiso organizacional se correlacionó marginal y significativamente con la subescala Apego ($r = 0,280$), pero moderada y significativamente con Motivación de logro ($r = 0,374$) y Logro ($r = 0,319$). personal administrativo en la provincia y municipio de Trujillo.

Chirinos y Vela, (2017), en su investigación: Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana, Perú. En la tesis presentado por los autores, llegó a fijarse el objetivo de describir las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales. El método empleado llegó a ser descriptiva. La población alcanzó a conformarse de 209 colaboradores de las empresas. La técnica aplicada en la investigación fue la encuesta. Los investigadores concluyen que el presente estudio concluye que, entre los compañeros de trabajo de empresas nacionales e internacionales del área metropolitana de Lima, el nivel de vínculos afectivos es alto, mientras que los vínculos normativos y de continuidad son moderados. Además, llega a mostrarse diferencias por variables sociodemográficas no llegan a presentar significancia, contrariamente, las diferencias alcanzan a ser diminutas y probablemente no importantes cuando se pretenda interpretarla y su significación estadística.

Montañez & Nolasco (2016), en su estudio: Planeamiento estratégico y competitividad empresarial en la Empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres de Cuncashca S.A. Huaraz, 2016. Ella llegó a establecer el objetivo en determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la competitividad empresarial. El método al cual se recurrió a usar fue correlacional. La población la conformó 30 trabajadores de la empresa. La técnica usada llegó a ser la encuesta. Las investigadoras llegaron a concluir que, se han realizado supuestos generales, los cuales determinan que la planeación estratégica se encuentra relacionada de forma directa con competitividad. Se llegó a hallar la existencia de relación directa de la planificación estratégica y la rentabilidad, la que alcanza un grado de asociación positiva pero baja, lo que nos permitió aceptar la primera hipótesis específica planteada. Además, se llegó a aceptar otra hipótesis específica que establecía un vínculo directo entre la planificación estratégica y ESMAC S.A. capacidades innovadoras de las empresas. En Huaraz, 2016, existe cierta correlación positiva, pero no muy alta.

Fundamentación Científica:

Planificación Estratégica:

Stoner, (1996) manifiesta que la planificación estratégica viene a ser el procedimiento de determinar de la manera en que la organización puede utilizar los recursos de la mejor manera en el futuro. Además, que ella ha de ser utilizada con la finalidad de conceptualizar una estrategia o dirección la que permita identificar la posibilidad de nuevas maneras de la que se ha de proseguir acciones particulares bajo un evento dado. La planificación a menudo desarrolla algunas interrogantes como ¿qué hacer?, ¿para quién lo realizamos? y ¿De qué manera sobresalimos?

En gran cantidad de empresas, la planificación estratégica se desarrolla basados en decisiones a tomarse durante el subsiguiente año o de a 3 - 5 años.

Ander (1991) manifiesta que en la planificación estratégica, lo que llega a interesar particularmente, es la dirección del procedimiento (manteniendo su dirección permite lograr algunos objetivos) y realizar ajustes cuando resulte primordial hacerlo, y además acorde a la intervención de múltiples actores de la sociedad, el recorrido del proceso dentro de la planeación estratégica, la dirección del proceso (mantenimiento del círculo

de dirección para el logro de ciertas metas y tareas) y su ajuste según resulte pertinente, y dependiendo de si se lleva a intervenir mediante ciertos actores de la sociedad, la planeación del trayecto del procedimiento es especialmente importante. su índice específico.

De esta forma, la valoración preliminar que brinda el procedimiento toma en cuenta diversos elementos interiores (al interior de la empresa) y exteriores (el entorno donde llega a operar); con fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas de la totalidad de partes, permitiendo el desarrollo del plan para las metas del programa. Empero, habiendo ilustrado, aunque en la valoración intervienen varios elementos, estos nunca ellos casi no llegan a ser competentes o incondicionales, debido a ello la irresolución bajo el entorno subyacente donde ha de ejecutarse lo planeado, llegando a obligar a que éste sea dócil y ajustable.

Goodstein (1998) manifiesta que la planificación estratégica viene a ser la preparación, progreso y puesta en marcha de varios planes de acción por parte de una empresa u organización para lograr metas y objetivos establecidos. Los referidos documentos han de desarrollarse pueden a corto, mediano y largo plazo. Este viene a ser el procedimiento de implantar objetivos y seleccionar aquellos mecanismos más apropiados a fin de alcanzarlas antes de tomar acción.

Un plan estratégico tiene un presupuesto fijo disponible, por lo que es imperativo acertar en lo que está tratando de lograr. Contrariamente, la financiación no llega a ser autosuficiente a fin de lograr los objetivos y en tanto, la planificación estratégica puede fallar. La estrategia a razón de serie de gestión surgió por la década de 1960 y 1970, a medida que cambiaban sus competencias estratégicas organizacionales. La gerencia llegó a iniciar a requerir la planificación de acciones a realizarse, llegando el directivo a analizar la manera en que se realizarán estas tareas.

Por otro lado, el tiempo que transcurre desde la inversión hasta la disponibilidad de las materias primas en el mercado se está acortando y el ciclo de vida del producto se está acortando cada vez más. Por ello, la planificación estratégica ha llegado a convertirse en un estado de suma importancia en las organizaciones orientadas a buscar mayor competitividad.

De esta manera, la planificación estratégica se enfoca en lo que se debe hacer (estrategia), tomando en cuenta oportunidades y amenazas las que llegan a tener presentación del ambiente, a fin de lograr metas establecidas. Es importante que todas las empresas relacionadas con la gestión desarrollen su conocimiento y comprensión precisa de las necesidades del negocio con el fin de que la planificación estratégica llegue a permitir la interacción con el ambiente les permita interactuar con un mundo activo y cambiante.

Fernández, (2004) La planificación estratégica nos dice qué acciones debemos tomar para lograr nuestros objetivos, teniendo en cuenta las posiciones competitivas relativas, así como las condiciones y suposiciones sobre el futuro.

Fred, (2003) La planificación estratégica viene a ser el procedimiento de alta complejidad la que orienta a la empresa a una demarcación territorial desconocido. Nos brinda un conjunto de recetas para el éxito, pero en cambio lleva al negocio a través del viaje y proporciona un marco para la resolución de problemas y la capacidad de reconocer posibles errores y corregirlos para lograr el éxito. éxito. Llega a definirse a razón de ser arte y ciencia en la toma, implementación y evaluación de decisiones transversales las que permitan a la organización lograr metas.

Armijo, (2009) considera que es una herramienta de gestión que ayuda a la organización a tomar decisiones sobre su misión actual y la senda a la cual se debe perseguir a fin de lograr la adaptación frente a variaciones e imposiciones que le impone el ambiente con el fin de alcanzar la máxima eficiencia, eficacia y calidad de los productos que son proporcionados.

La estrategia según refiere Münch (2008) Proviene de la palabra griega *strategas*, que significa uso y asignación de recursos. Una estrategia es una alternativa o curso de actuación donde indica procedimientos, recursos y empeño necesarios a fin de alcanzar una meta. Una estrategia sugiere cómo lograr específicamente una meta de la mejor manera posible. Por tanto, en una organización se definen tantos objetivos como estrategias.

Daft (2014) refiere a la estrategia es un plan o anteproyecto integrada de las esenciales metas, políticas y secuencia referida a las actividades de la empresa en general. La estrategia diseñada adecuadamente permite ayudar a organizar y designar recursos de la empresa en formas únicas y factibles basadas en las capacidades y debilidades internas relativas de la organización, los cambios esperados en el entorno y las posibles maniobras de adversarios inteligentes.

Thompson, (2012) manifiesta que la estrategia organizacional viene a ser plan de actuación seguido por la dirección a fin de llegar a la competencia con éxito y explotar un conjunto integral de oportunidades. El llegar a formular estrategias, permite tener su representación en la obligación de la dirección con una agrupación específica de actuaciones.

Al referir al Plan, Torres (2014), refiere que es la expresión más global en un lenguaje de programación. Llega a referir a aquellas decisiones generales las que llegan a la expresión de orientaciones políticas subyacentes, la primacía a determinar a partir de dichas expresiones, los recursos a asignar de acuerdo a estas prioridades, la estrategia de acciones y la agrupación de bienes y herramientas a ser utilizados a fin de llegar al resultado de la recomendación.

Respecto a la importancia, Stoner (1996). La vida de hoy está llena de energía, el cambio está en todas partes, podría suceder repentina o lentamente, y la planificación te conlleva a absorber las variaciones. Entre aquellos motivos por los que la planificación cuenta con importancia están: Promueve el crecimiento de la empresa al crear un método para llegar a usarla racionalmente de bienes o servicios. Llega a reducir el nivel de perplejidad que pueda surgir en el porvenir, pero sin llegar a eliminarla. Prepare su negocio para imprevistos y brinde garantía en que se logrará el éxito. Mantienen su mente en el futuro, con muchas visiones y con el deseo de alcanzar en mejorar la situación. Adapta la organización en el entorno que llega a rodearla. Crear un mecanismo justo de tomar decisiones que evite la intuición o el empirismo. Reducir el riesgo y aumentar la oportunidad. Las decisiones llegan a basarse sobre acontecimientos, más no en sentimientos. Esto llega a mejorar la eficiencia llegando a suprimir la espontaneidad. Brinda componentes de control ejecutivo. Forma la base de

las operaciones de la empresa mediante la creación de un plan o modelo de trabajo (blueprint). Esto minimiza los problemas potenciales y hace un buen uso del tiempo y esfuerzo del administrador. Esto permite a los gerentes desarrollar una evaluación disyuntiva previamente a la toma de la decisión.

Al referir a los planes: Münch, (2008) manifiesta que los planes vienen a ser las consecuencias de haber desarrollado planeación, los mismos que se basan al tiempo programada a fin de llegar a realizarla, pueden ser: A corto plazo: si están destinados a realizarse por un plazo inferior o igual a un año, pueden ser: Inmediatos, si se fijan por un plazo de hasta seis meses. Mediación, si se pretende realizar por un período superior a 6 meses o inferior a 12 meses. Duración media: estos programas cubren un período de uno a tres años. Larga duración: Están destinados a más de 3 años.

En cuanto a la Estrategia: Define lineamientos generales para la planificación empresarial; el plan general es desarrollado por la alta dirección; generalmente a mediano o largo plazo, cubriendo a la totalidad de la organización. El objetivo que tiene es lograr la determinación de la dirección establecida por el ente y obtener, usar y disponer de fondos imprescindibles a fin de lograr la misión y visión organizacional. Táctico o Funcional: hace referencia a planes con mayor especificación desarrollados en los departamentos o áreas de la empresa que están subordinados al plan estratégico. Es responsabilidad del director o gerente de área enfocarse en una determinada área de la empresa, que ha de llegar a ser de mediano o corto plazo. Los planes tácticos vienen a ser los que se encuentran con gran detalle desarrollados por las gerencias a fin de alcanzar planes estratégicos.

Operativa: viene a ser de corto plazo, llega a desarrollar y gestionar acorde a la planificación táctica realizada a nivel departamental u operativo. Entre sus funciones se encuentran la formulación y distribución de resultados y acciones específicas a realizar por el último nivel de la empresa. En general, determina qué acciones debe tomar una persona.

Modelo básico de la administración estratégica, según refieren Wheelen & Hunger, (2007) la administración estratégica refleja 4 componentes esenciales: análisis ambiental. formulación de la estrategia, implementación de la estrategias y evaluación y control.



Figura 1. Elementos básicos del proceso de dirección estratégica.

El análisis ambiental:

Esto incluye monitorear, evaluar y comunicar información ambiental externa e interna al recurso humano esencial de la empresa. Su objeto se basa en determinar aquellos componentes estratégicos, vale referir, factores exteriores e interiores las que determinan el futuro organizacional. La manera que resulta ser fácil en realizar un seguimiento del ambiente es el análisis FODA. Ella viene a ser la abreviatura la cual se utiliza a fin de desarrollar la descripción de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas particulares que impulsan la estrategia de aquella empresa en particular.

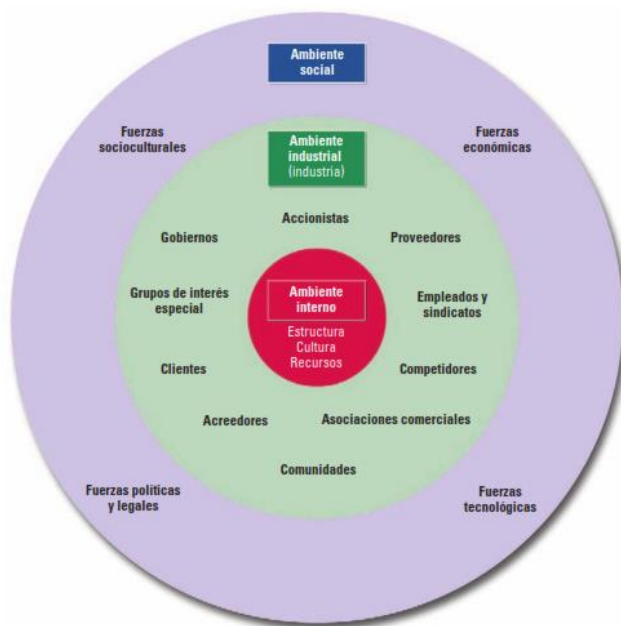


Figura 2: Variables ambientales.

Formulación de la estrategia: desarrollar un plan a plazo alargado a fin de abordar de modo efectivo aquellas oportunidades y amenazas del ambiente en función de

fortalezas y debilidades de la empresa, incluida llegar a definir la misión, la especificidad de las metas de la empresa, la formulación de la estrategia y las pautas de planteo de políticas.

El llegar a implementar las estrategias viene a ser el procedimiento de implementar la estrategia y la política mediante el desarrollo de planes, presupuestos y procesos. Ello puede involucrar variaciones sobre la cultura genérica, su conformación o los sistemas de gestión de la totalidad de la empresa. Empero, a menos que las referidas variaciones comerciales drásticas resulten ser indispensables, la implementación de la estrategia está impulsada por la gerencia media y baja y supervisada por la gerencia senior. Asimismo, es a veces llamada planificación operativa, a menudo contiene decisiones cotidianas sobre la asignación de recursos.

Evaluación y Control: El proceso de monitorear las operaciones y el desempeño de una empresa comparando los resultados reales con las expectativas.

Los gerentes de la totalidad de los rangos llegan a hacer uso de datos que reciben a fin de realizar acciones correctivas y llegar a solucionar problemáticas. Aun cuando el evaluar y controlar son la última parte de relevancia en la gestión estratégica, asimismo, apuntan sobre la fragilidad de los planes estratégicos implementados previamente, poniendo así todo el proceso en marcha nuevamente.

Dimensiones de la Planificación Estratégica:

D'Alessio (2014) llega a plantear las fases en el procedimiento estratégico, las que llegan a contener tres: la formulación, la implementación, y la evaluación, ellas son la base de tres dimensiones. Desarrollar un Plan Estratégico: Este es el primer paso en el proceso de planificación estratégica e implica planificar y organizar. Ambos constituyen la planificación estratégica. El mismo autor sostiene que las organizaciones alcanzan un nivel de éxito si existe un adecuado y continuo análisis del entorno empresarial, sobre la competencia y de modo especial de demandantes (compuestos de clientes). Implementación de la Planificación: Ella llega a consistir en un proceso de gestión y concertación denominado gestión estratégica. Esta última consta de 6 procesos (estructura organizacional, política, recursos, motivación, ambiente y ecología) que apuntan a alinear y la agrupación de varias estrategias

autóctona y exógeno. Evaluación: viene a ser la fase que se centra sobre el control y corrección de la totalidad del procedimiento estratégico. Ambos se denominan control estratégico. Con la ayuda de ella, se monitorea y ejecuta una adecuada coordinación entre lo planeado y lo ejecutado, teniendo en cuenta las metas de corto y largo plazo en la organización.

Respecto a los objetivos estratégicos: viene a ser el plano en la que llega a realizarse la demarcación de la senda a continuar con la finalidad de alcanzar la visión, llega a ser una mixtura de metas y mecanismo a fin de alcanzarlos. Los objetivos estratégicos llegan a constituir una serie de procesos habiendo ya llegado a establecer claramente la misión, la que involucra contestar las interrogantes: ¿A dónde deseamos ir?, ¿Qué resultados aspiramos alcanzar?

Además, vienen a ser las conquistas que la organización pretende llegar a concretarlas bajo un cierto plazo, la que le permita llegar a cumplir la misión de manera eficiente y eficaz.

Respecto a las particularidades: es original porque es fuente y origen de futuros planes concretos. Es realizado o llevado a cabo por la alta dirección. Establecen un ámbito referencial común generalizada a la empresa. Procesar antecedentes externos. Se enfrenta a un mayor grado de incertidumbre que otras formas de planificación. Por lo general, cubre un largo período de tiempo. No establece pautas detalladas. Su parámetro más importante es la eficiencia.

Principios nucleares y los requisitos de una Planificación Eficaz:

Fernández, (2004) manifiesta que se puede desprender a ellos a fin de alcanzar una planificación de manera eficaz:

Principio de flexibilidad y actualización: cualquier plan alcanza y ha de ser sometido a su actualización cuando las condiciones ambientales o las preferencias organizacionales cambien los supuestos subyacentes en los que se basa el plan.

Principio participativo: en principio, todos los gerentes deben participar en el proceso de planificación, pero se recomienda que el proceso participativo esté abierto a tantos niveles como sea posible. Primero, porque las personas involucradas están

comprometidas, segundo, porque las ideas valiosas pueden provenir de una amplia variedad de fuerzas, tercero, porque los empleados están motivados y cuarto, porque los empleados están capacitados.

Principio de compromiso de la Dirección: en tanto alta dirección no cree en que requiere y viabilice un plan, sino que participa sin compromiso, entonces no hay plan. Por ejemplo, el apoyo a la decisión, la asignación de recursos son algunas de las fortalezas.

El principio móvil: no se puede crear un plan de cuatro años cada cuatro años. Para el año dos o tres, es inútil porque las suposiciones con las que comenzaste han cambiado. Cada año se debe elaborar un plan para los próximos cuatro años, revisando lo revisado de los planes anteriores.

Principio de gestión: desafortunadamente, varios planes estratégicos, especialmente aquellos que son comisionados por empresas exteriores, terminan en el estante, nunca se usan, quizás solo se usan superficialmente para glorificar el sistema gestionable, empero el plan debe llegar a ser documentación. Este se encuentre vivo para consultar siempre que se requiera llegar a hacer una toma de decisión relevante, aprendemos datos importantes respecto al mercado o cambiamos de rumbo.

Principio global: los planes deben ser globales, incluidos los planes a corto plazo, los planes departamentales, los planes educativos, de comercio, financieros, etc., ninguno ha de quedar fuera del plan estratégico.

Principios de planificación: la planificación estratégica se complementa necesariamente con la planificación y planificación de la acción, la presupuestación, los sistemas de datos, control y supervisión. Esto significa que el plan estratégico solo importa si está incluido sobre la dirección estratégica.

Principio de control: A comprobar, es decir, se deben realizar todas las etapas de control: punto comparativo (el propio plan), medida de desempeño (proporcionada por el sistema de control financiero y el cuadro de mando). control general) para calcular desviaciones, analizar estas desviaciones y tomar alguna acción correctiva para tratar de lograr el plan o cambiar el plan.

Principio de Transparencia: algunas estrategias dentro del plan deben llegar a ser preservadas y pueden ser utilizadas por los competidores, pero la mayor parte de la

información contenida en el plan puede hacerse pública. Esto ayuda a perfeccionar la representación de la compañía y sostiene el esfuerzo actual de la compañía por adaptar principios de adecuado gobierno corporativo.

El principio del estado del planificador: en tanto la organización cuente con una gran escala, es necesario un área de planificación. Basado en el principio fundamental de que quien llega a planificar tiene estatus, la calidad y tareas adecuadas. Debe ser soporte de línea e informar al gerente diario. Debe ser a tiempo completo.

El principio de combinar planificación y control: Quién planifica, controla. Para administrar, uno debe tener una comprensión profunda de lo que debe controlarse, y quienes planifican lo saben. En el organigrama, cree dos entidades separadas, una para la planificación y otra para la gestión.

En tanto, los propósitos:

Stoner, (1996), estos son los objetivos o criterios básicos que determinan el significado, la naturaleza y la idiosincrasia en alguna agrupación comunitaria. El objetivo proporciona lineamientos para el desarrollo del plan estratégico, es general y la decisión es tarea con reserva a la alta dirección de la organización.

La totalidad de empresas han de utilizar un propósito fundamental a la planificación: son fundamentales o trascendentes porque forman la base de otros componentes. Llegan a ser generales o cualitativos debido a que no se manifiestan numéricamente. Llegan a ser duraderos debido a que llegan a mantener su permanencia en transcurso de toda la vida en la empresa. Llegan a ser semipermanentes debido a que llegan a cubrir una cierta fase en el tiempo.

Clases de planificación y características: Stoner (1996) manifiesta que los directivos llegan a usar dos clases elementales de planes. Planificación estratégica y operativa. El objetivo de la planificación estratégica es lograr los objetivos planteados de manera general en la empresa, en tanto que la operativa evidencia la forma en que se puede generar su aplicación del plan estratégico a los negocios del día a día. El plan estratégico y el plan operativo están relacionados con la definición de la misión de la organización, es decir, el propósito general, la que llega a justificar del porque existe la empresa. Aquellos planes estratégicos llegan a diferir de aquellos operativos en

términos de duración, relevancia y nivel de especificación. La estratégica viene a ser la que se desarrolla a largo plazo la misma que se centra en toda la organización. Los siguientes conceptos están estrechamente relacionados con su concepción:

a) Estrategia: viene a ser el plan de mayor amplitud, única e integrada que llega a relacionar de alguna manera ciertas ventajas estratégicas con enfrentamientos ambientales, encaminado al logro de las metas organizacionales en el largo plazo, viene a ser la contestación de la empresa en el marco temporal y la base de la planificación estratégica. Además, una estrategia ha de estar ajustada a las metas organizacionales a fin de que resulten tener utilidad.

b) Gestión estratégica: El proceso mediante el cual una organización desarrolla planes estratégicos y actúa sobre esos planes. Generalmente se considera que el procedimiento de gestión estratégica consta de 4 fases con secuencia: a) formulación de la estrategia, b) su implementación, c) medir resultados estratégicos y d) evaluar la estrategia.

c) Cómo desarrollar la estrategia: este viene a ser el procedimiento consistente en contestar 4 interrogantes fundamentales: ¿Cuál es el propósito y metas organizacionales? ¿Hacia dónde ha de conducirse la empresa ahora? ¿Cuál es el entorno donde se encuentra la empresa? ¿Qué se podría hacer a fin de lograr mejor las metas de la organización en el futuro?

En tanto la operativa viene a ser la ejecución de planes a corto plazo las que llevan a destacar múltiples fragmentos de la empresa. Llega a usarse puesto que permite realizar la descripción de lo que se debe de ejecutar de parte de las diversas unidades organizacionales a fin de que la empresa alcance el éxito en el referido período de tiempo.

Pasos del Proceso de Planificación: ello consta de 5 fases fundamentales: Definir objetivos de la organización. Determine dónde se encuentra en relación con sus objetivos. Diseña sitios web pensando en el futuro. Se identifican y eligen cursos de acción alternativos. Implementar el plan y medir lo hallado.

Planificación y niveles gerenciales: Los gerentes senior tienden a programar más tiempo que los gerentes inferiores. Los empleados de nivel inferior están muy involucrados en las acciones realizadas diariamente en la empresa, es así, dedican

menor período a planificar en comparación a la alta dirección. Aquellos mandos medios suelen dedicar más tiempo a la planificación que los mandos inferiores, pero menos que los altos mandos.

Los tipos de gerentes de planificación también cambian en tanto llegue a ascender en la empresa. En general, los gerentes de mando inferior planifican a corto plazo, los gerentes intermedios planifican a largo plazo y los gerentes senior planifican a largo plazo.

La experiencia de gerentes en el mando inferior en la operatividad diaria llega a convertirlos en excelentes planificadores de lo que se debe hacer a corto plazo a fin de alcanzar el logro de objetivos organizacionales. Aquellos que se encuentren en la cima generalmente tienen una mejor comprensión de la situación general de la organización y, por lo tanto, pueden planificar mejor a largo plazo.

¿Por qué desarrollar un plan estratégico?

Pimentel (1999) refiere que desarrollar el plan estratégico proporciona rendimiento en relación a la competencia de realizar una gestión más eficaz, eximiendo personal y componentes, la misma que se traduce en un aumento de la productividad y generar mejoras en la calidad de vida y labor para los integrantes de la empresa.

Admite hacerse frente a aquellos problemas fundamentales de las empresas.

La planificación estratégica viene a ser un enfoque deliberado y coordinado de los problemas más importantes que intenta abordarlos de manera integral y proporciona el espacio útil a fin de tomar decisiones al anticipar e identificar nuevas necesidades.

Llega a introducir la actual manera de gestión en las entidades públicas:

La adecuada planificación estratégica requiere aprender mucho sobre la empresa, mejora de comunicación y la coordinación de las diferentes líneas y proyectos, y conduce a perfeccionar las destrezas de gestión. Además, ella crea una fuerza para el cambio, evita que las organizaciones escapen al cambio y las ayuda a controlarse a sí mismas en lugar de simplemente reaccionar a las reglas e incentivos externos.

Compromiso organizacional: Meyer & Allen, (1993) señalan que los estados psicológicos que caracterizan la interrelación del trabajador y la empresa influyen

sobre la decisión de seguir o discontinuar la membresía en la empresa.

Robbins & Judge (2009) llegan a definirla como la medida en que los empleados identifican y quieren mantener una relación cierta empresa de manera singular y sus metas. Así, compromiso laboral significa identificación con un trabajo específico, en tanto la responsabilidad de la organización es identificación con la empresa empleadora.

Steers, (2001) llega a definirla a razón de fortaleza relativa de llegar a identificar e involucrarse de parte de una persona hacia la empresa.

Robbins, (1999) menciona que el compromiso organizacional viene a ser una de los tres comportamientos con la que cuenta un individuo en relación a su labor y llega a definirla a razón a la circunstancia donde el trabajador llega a identificarse con la empresa específica y aquellos objetivos con los que cuenta y quiere permanecer dentro de ella siendo partícipe e integrante de la misma.

Davis & Newstrom, (2001) refieren que a en tanto los empleados se identifican con la empresa y quieren permanecer de manera activa involucrados dentro de ella. Los autores antes mencionados definen el compromiso laboral como la medida en donde los trabajadores se encuentran sumergidos dentro de su labor, le dedican espacio y esfuerzo y ven sus labores como parte central en sus vidas.

Lagomarsino, (2000) Cuando los empleados muestran un alto compromiso, son emprendedores, asumen la responsabilidad de sí mismos, se convierten en fuente de innovación y buscan activamente mejoras en la organización, lo que se convierte en una ventaja competitiva.

Hellriegel & Colbs, (1999) refieren que, a partir de la intervención de trabajadores y el reconocimiento con las fortalezas de la empresa, el compromiso organizacional se caracteriza debido a: la creer y aceptar objetivos y valores de la organización, la voluntad de desarrollar sacrificios e impulsos de manera significativa para la empresa y la aspiración de pertenecer a la organización.

Daff, (2004) Compromiso organizacional, que posiciona a la persona como individuo, a quien se acepta como recurso humano, por lo que cobra relevancia el aporte de la psicología organizacional, teniendo en cuenta las necesidades primarias o secundarias de las personas; que incluye las actitudes y percepciones que conducen a un

desempeño altamente distintivo en los grupos de trabajo.

Bentazo, (2006) refiere que Becker llegó a definirla a razón de enlace la que es establecida por una persona en la empresa, como resultado de escasas inversiones desarrollados en mucho tiempo.

Díaz, (2003) manifiesta que el compromiso organizacional llega a ser definida a razón de comportamiento de trabajo, la que se caracteriza por llegar a identificar al trabajador con los objetivos, tareas, misión y visión organizacional, la misma que se traduce en la aspiración del trabajador de seguir interviniendo dentro de ella. De esta manera, el trabajador ve a la empresa como propia, siente que el éxito de la organización es suyo y asume la responsabilidad del bienestar general de la organización y de todos sus miembros.

Llapa, Trevizan, & Shinyashiki, (2008) mencionan que la declaración de obligaciones incluye todas las normas donde la empresa las ha impuesto a los trabajadores a fin de que puedan proceder en interés de la organización. Ellos llegan a mostrar que el compromiso organizacional viene a ser identificar y comprometer al individuo con la empresa. El referido lazo psicológico de los trabajadores con la organización está relacionado con la medida en que la empresa toma acciones a fin de que los empleados lleguen a sentirse cómodos y lleguen a involucrarlos de manera adecuada en sus procedimientos interiores.

Importancia del compromiso organizacional: ella ha venido a convertirse en cierta variable del comportamiento organizacional más estudiada. Aquella razón por las que ella llega a suceder es debido a diversos estudios que ha logrado llegar a evidenciar compromiso con la empresa en su conjunto, llega a ser gran predictor respecto a la rotación y puntualidad.

Hellriegel & Colbs, (1999) llegan a considerar que el compromiso organizacional se ve mucho más lejos de la fidelidad al aporte positivo a las metas organizacionales. Además, el compromiso viene a ser el comportamiento dirigido a la labor.

La frase “ponerse la camiseta” podría zumbiar a convencional, pero bajo la verdad esta

estrecha conexión entre empleados y empresas ha sido una preocupación de la psicología organizacional entre los investigadores de la industria desde mediados del siglo pasado. 1950, 1980

Arciniega, (2002), estos estudios se centran principalmente en analizar qué comportamientos clave dan lugar a cierta posible vinculación que ha de llegar a vincular al trabajador con su organización y, de otro lado, identificar a los elementos que llegan a influir sobre el progreso de la vinculación a fin de alcanzar el compromiso de trabajo.

Claire & Böhr, (2003) llegan a manifestar que el compromiso organizacional llega a ser cierto mecanismo por los cuales RR.HH. debe analizar la identificación de trabajadores en relación a las metas de la empresa, la lealtad y apego al lugar de trabajo. Por lo tanto, si se crea una organización donde los empleados están altamente identificados y comprometidos con su trabajo, es más probable que lleguen a permanecer en la organización. De este modo, un elevado grado de compromiso mantendrá las competencias colectivas resultantes y los beneficios duraderos donde la empresa ha podido tener la capacidad de alcanzarla.

Características del Compromiso Organizacional: Slocum & Hellriegel, (2009) manifiestan que el elevado compromiso para con la empresa llega a tener su característica en apoyar y aceptar los objetivos y valores organizacionales. Voluntad de hacer un trabajo adicional a fin de la organización. Voluntad de permanencia en la empresa. Los empleados que llegan a comprometerse llegan a mostrarse a ellos mismos a razón de integrantes leales de la empresa y hablar de ella de manera individual, como: hacemos productos con elevada calidad. No se centrarán en orígenes secundarias de no satisfacción laboral y llegarán a tener una larga experiencia en este campo. En cambio, las personas con baja lealtad ven la conexión con la organización de una manera menor personal (no dan buen servicio), están más abiertamente insatisfechas con las cosas y se involucran menos con la empresa. El comprometerse con la empresa llega a estar mucho más lejos de fidelidad, la que llega a incluir llegar a contribuir positivamente en los objetivos organizacionales. El compromiso organizacional viene a ser la conducta más amplia orientada a la labor que la

satisfacción laboral debido a que se refiere a la totalidad de la empresa, sin considerar solamente al trabajo. Además, el compromiso generalmente mantiene mayor estabilidad antes que la satisfacción porque está menos sujeto a cambios por los eventos del día a día. La experiencia profesional sigue teniendo influencia sobre el compromiso de la empresa, y gran parte de los elementos que contribuyen a lograr satisfacer la laboral llega a influir en el compromiso o a la carencia de ella: salario, relaciones con inspectores y colegas, circunstancias de labor, oportunidad de ascender, entre otros. El compromiso con una organización se fortalece con el tiempo debido a que: los individuos desarrollan vinculación con mayor profundidad con la empresa y los compañeros a medida que pasan mayor período entre ellos. La antigüedad generalmente brinda ventaja, tiende a crear una actitud muy positiva orientada a la labor, ciertas posibilidades dentro del mercado laboral disminuyen con la edad y crea una mayor atracción de los empleados hacia los puestos existentes.

Enfoques del Compromiso Organizacional:

A. Enfoque Bidimensional: Angle & Perry (1981), Se propone un modelo bidimensional de compromiso organizacional expresado como compromiso de permanencia y compromiso de valor, donde el primero es la obligación de conservar el apego hacia la organización y seguida del apoyo a la meta que lo caracteriza. Meyer & Allen (1984) sugirieron que el denominador común de las diversas definiciones existentes de compromiso organizacional es mirarlo a razón de una condición psicológica. Llegando a coincidir con O'Reilly y Chatman (1986), la diferencia entre ellos es la esencial de la situación mental, razón por la cual, proponen un patrón bidimensional a fin de medirla, donde llega a distinguirse el compromiso afectivo y permanencia. El compromiso afectivo puede describirse a razón de ser intrínseca, vale referir, debido a elementos personales e interiores y su elevada aspiración individual de quedarse en la empresa, mientras que se califica como extrínseco, porque las personas mantienen el compromiso porque ésta les da. Hay ciertas ventajas. Los que no están dispuestos a sacrificarse. Punto de partida para el "descubrimiento" de la dimensión afectiva de Meyer y Allen, la comprensión del compromiso a razón de una conexión emocional con aquellas metas y valores propias de la empresa,

indistintamente de su valía puramente material. Independientemente, la dimensión de Meyer & Allen (1984) se describe como la integración emocional de los empleados con la organización, que se manifiesta en su identificación y participación en la organización y su deseo de permanecer en ella. Meyer y Allen (1997) señalan que lo afectivo viene a ser quien ha tenido mayor aplicación de parte de quienes realizan investigación, además, muestra lo novedoso sobre el desempeño de patrones de compromiso multidimensional y sus correspondientes dimensiones meta, y por otro lado, sugiere que el compromiso afectivo es la manera más ideal de compromiso, lo que más se quiere inculcar a los empleados". Por otro lado, el segundo, el compromiso de permanencia, se entiende como la necesidad de un individuo de pertenecer a la organización sin una conexión emocional con ella (Sallan, Simo, Fernandez, & Enache, 2010). Una persona con alto compromiso de seguir cree que debe estar dentro de la empresa. El referido requerimiento surge como resultado de la elección limitada de las personas (McGee y Ford, 1987), lo que hace que perciban los costes que se asocian con dejar la empresa como más altos a aquellos que se asocian con quedarse dentro de ella. Los referidos costes de contención han de tener diferentes orígenes, como los costos de hacer sacrificios para quedarse en la empresa y costos de no tener opciones a la presente estructura. Asimismo, el compromiso de permanencia se encuentra vinculada a sinopsis de incentivos distintos al afectivo (Powell & Meyer, 2004), razón por la cual puede llegar a tener influencia de modo diferencial en la conducta de los individuos. Ciertos autores (McGee & Ford, 1987) han sugerido que se divida en 2 dimensiones: el sacrificio personal que implica irse y la oportunidad limitada de encontrar otro trabajo.

B.- Enfoque Tridimensional: Por los años 1980, O'Reilly y Chatman (1986) argumentaron que el compromiso llega a reflejar los lazos psicológicos que conectan a los individuos con las organizaciones, aunque su naturaleza puede variar. Al hacerlo, sugieren que este vínculo entre los empleados y las organizaciones puede tomar tres formas, que denominan integración, identificación e internalización. El llegar a cumplirla ocurre cuando se adoptan acciones y conductas a fin de alcanzar una recompensa específica, es decir, compromiso instrumental con beneficios extrínsecos específicos. La identidad llega a ocurrir en tanto los trabajadores lleguen a sentirse con

orgullo por pertenecer a una agrupación, respetan valores y éxitos, pero no los consideran propios, lo que implica una participación basada en el deseo de convertirse en miembro de la organización. Al final, la internalización llega a suceder en tanto los valores de la persona y el de la empresa llegan a coincidir, resultando en un compromiso predicado consistente entre ellos. Aunque este enfoque ayuda a concientizar a quienes realizan investigación sobre la condición pluridimensional del compromiso, su efecto es bastante limitado. Penley y Gould (1988) creían en el compromiso organizacional incluye 3 dimensiones diferenciadas: compromiso alienado, compromiso moral y compromiso calculador. A la inicial, lo conceptualizan a razón de un enlace organizacional la cual ocurre en tanto un trabajador ya no llega a percibir el rendimiento asociado con una inversión, sino que permanece debido a los factores ambientales estresantes". El segundo, lo definieron como la aceptación que identifica las metas de la organización. Por último, el compromiso calculado llega a ser entendían como el compromiso orientado a la empresa con base en cuanto al trabajador llega a percibir estímulos que le permita tener coincidencia con las aportaciones. Allen & Meyer, (1990) convierten en tres dimensiones lo propuesto como bidimensional al inicio, Agregando la tercera, la denominan compromiso normativo, que, de acuerdo a lo señalado por Bergman (2006), viene a ser nueva su introducción y también la escasa investigada. Para él, lo esencial del compromiso referido llega a radicar en el sentido del deber del empleado. La misma que es conocida compromiso moral porque hace referencia a la obligatoriedad moral de empleados en permanecer dentro de la empresa. Aunque llega a reflejar una distinción importante de las obligaciones normativas (vínculos racionales) y obligaciones afectivas (vínculos emocionales), proporciona una perspectiva moral limitada porque llega a reducirla a la agrupación de normativa social que es aceptable. Jaros et al., (1993) Hablaron de compromiso con la constancia, la emoción y la moralidad. Cuando identifique la primera como una barrera para salir, piense en ella como el grado en que un individuo llega a sentirse atrapado en una empresa en particular atribuido al elevado coste de llegar a irse. La segunda es configurarlo como una unión empresarial basada en la lealtad, la confianza, la simpatía, el sentido de pertenencia, el cariño familiar, la alegría, etc. Finalmente, el tercero se entiende que surge del apego psicológico del

trabajador a la empresa que ha llegado a emplearla, puesto que permite compartir metas, valores y misión con la organización.

Dimensiones del Compromiso Organizacional:

Meyer & Allen (referido por Arias, 2001) Ofrecen la conceptualización del compromiso organizacional en tres dimensiones: afectiva, de permanencia y normativa; de ahí, sus particularidades llegan a ser: deseo, la necesidad o la obligación de permanecer dentro de la empresa, respectivamente.

1.- Compromiso Afectivo: Se refieren al compromiso emocional como el vínculo emocional con el que los empleados se identifican y participan en la empresa. Los trabajadores que cuentan con elevado compromiso emocional siguen laborando debido a que ellos así lo desean. Hace referencia a la conexión emocional donde los individuos forman con las organizaciones, reflejando el afecto emocional a satisfacer los requerimientos percibidos (en especial psicológicos) y perspectivas, y llegan a disfrutar de esta persistencia. Los empleados en función al compromiso llegan a sentir orgulloso de ser parte de la empresa.

Lagomarsino, (2000), la medida en que los empleados aceptan e identifican con aquellos valores que propugna dentro de la empresa, la cual tiene su base en el compromiso. Los trabajadores comprenden que su aporte laboral contribuye al buen funcionamiento de la organización y así demuestran un sentido de identidad, la cual muestra su reflejo en recibir ayuda de la empresa, pues se manifiesta como su identidad, compartida e identificada con ellos.

Funrham, (2001) La conexión emocional es la conexión emocional, identificación y recomendación entre los empleados y la organización. Resulta de la alineación de expectativas y experiencias, especialmente la experiencia laboral interna, que inspira un sentido de desafío y bienestar.

Mowday et al, (1979, citado en Bayona, 1995), el nivel de implicación emocional de una persona dentro de la empresa. El elemento emocional hace referencia a la relación emocional que los individuos establecen con la empresa en tanto experimentan que sus requerimientos (de modo especial psicológicos) y perspectivas son satisfechas para que puedan disfrutar de un placer duradero.

2.- Compromiso Continuo: el compromiso de continuidad menciona a la percepción del costo que se asocia con dejar la empresa, y el vínculo más importante que tienen los trabajadores con la empresa teniendo su base sobre el compromiso continuo, debido a que requieren permanecer en ella. El compromiso (necesidad) de persistencia llega a referirse a la aceptación de un individuo en términos de costes (financieros, físicos, psicológicos) y la posibilidad de hallar otra labor si decide dejar la empresa. Vale referir, los empleados se sienten apegados al ente debido a que han llegado a invertir tiempo, recursos económicos y energía, y salir significa perderlo la totalidad de ello, de la misma manera se dan cuenta de que han disminuido las oportunidades fuera de la empresa, ha aumentado el apego a la organización.

El referido compromiso llega a manifestarse en quienes se incorporan a una organización con el único propósito de ser la más asequible económicamente dentro del mercado. El estado se presenta debido a que las circunstancias de la labor ofrecidas no se corresponden o no son favorables al perfil del trabajador, sin llegar a brindarle alternativa alguna. Los trabajadores que dominan la referida dimensión simplemente permanecerán dentro de la empresa mientras se encuentren otras opciones que se adapte a sus circunstancias económicas actuales.

Lagomarsino, (2000), otro aspecto que toma en cuenta la referida variable viene a ser la posibilidad que tendrá el asociado en encontrar una nueva labor con circunstancias parecidas similares a las de su empresa actual; entonces, si perciben que las ocasiones al exterior de la organización llega a reducirse, su apego a la organización se incrementa. Las variables personales tales como edad y durabilidad del servicio a menudo cuentan con impacto significativo en la participación continua o participación en un programa, pero otros aspectos, como el nivel de educación que se puede transferir a una empresa distinta y, por supuesto, elementos macroeconómicos referidas por ejemplo al mercado laboral también juega un papel.

3.- Compromiso Normativo: ella hace referencia al afecto de que los trabajadores tienen la obligación de quedarse en la empresa, por lo que los trabajadores con fuertes obligaciones regulatorias permanecen en la organización en base a lo que creen que es legal y ético. Lo normativo (responsabilidad) viene a ser creer en la fidelidad hacia la

empresa en acepción moral que se recompensa de cierto modo, tal vez para obtener un beneficio determinado; por ejemplo, cuando una institución paga medidas como matrícula a fin de la formación; crear sentido de correspondencia con la empresa. A esta clase de compromiso crea un elevado sentido de permanencia en el tiempo, un sentido de adeudo con la empresa por oportunidades o recompensas que los empleados valoran.

Según Lagomarsino (2000), un empleado se siente conectado y comprometido con su profesión y organización, lo que a su vez ayuda a brindarle ocasiones de llegar a interacción motivadora, enseñanza y formación profesional. Los autores señalan que al ofrecer a trabajadores ocasiones como ésta en diversos programas que lleguen a atraerlos, fortalecerán su expectativa profesional y, por ende, su desempeño.

Justificación de la investigación:

Teórica: la investigación ha de permitir tomar conocimiento de teorías e información con relevancia relacionada a la planificación estratégica y el compromiso organizacional; la que llega a ser de gran utilidad en alumnos y/o profesionales de diversas carreras afines y que lleguen a interesarse en incrementar sus saberes respecto a las dos variables.

Práctica: el estudio ayudará a generar mejoras el compromiso organizacional de los trabajadores de la entidad a través de la planificación de diversas áreas en la Municipalidad Provincial de Yungay. Asimismo, de acuerdo a los hallazgos alcanzados, se llegará a generar aportes mediante algunas recomendaciones las que deberán de tomar atención quienes dirigen la entidad, aplicando la planificación y mantenga comprometido al personal en general, elevando la productividad.

Metodológica: en el estudio se hizo uso del cuestionario a razón de ser instrumento que permitió recoger la información necesaria, las mismas que fueron procesadas mediante el estadístico, y de acuerdo a lo hallado han de tener utilidad para investigaciones en el futuro, las que lleguen a vincularse a las dos variables referidas, además de que pueden realizar el estudio de modo más profundo en el ámbito científico.

Social: el presente estudio es cuenta con relevancia social, debido a que beneficia a usuarios y directivos de la entidad. Puesto que los hallazgos orientan a la entidad, adoptar disposiciones que favorezcan a los trabajadores y usuarios en razón a comprometerlos y generar mayor productividad.

Beneficio social: la investigación permitirá dar solución a las diversas demandas y requerimientos de la ciudadanía de la provincial de Yungay, de acuerdo a una adecuada planificación de la entidad y el compromiso organizacional en atenderlas.

Aporte científico: La aplicación de los instrumentos han de servir como patrón para futuras investigaciones que tengan relación con las variables en estudio.

Problema:

En la actualidad resulta de vital importancia desarrollar actividades orientadas a la administración que tengan como resultado la eficacia de sus acciones que le permita hacer frente a los múltiples cambios que se presentan como los aspectos económicos, tecnológicos, sociales, políticos, etc. que conlleve a implementar y desarrollar estrategias orientados en cumplir con los objetivos organizacionales. Ello no ha sido posible lograrlo en instituciones estatales, debido a la carencia de capacidad de sus autoridades. (Chávez, 2018).

En tanto Galloso y Ospino (2018) manifiestan que la descomposición de diversos métodos de planeamiento estratégico y el programar gastos han presentado efectos negativos dentro de la administración de CEPLAN de acuerdo a lo analizado en los últimos 10 años, la misma que ha ido acrecentándose a pesar de los esfuerzos realizados por el estado.

La municipalidad provincial de Yungay, también se ha visto afectada por diversos problemas, entre las cuales carece de una adecuada planificación de sus actividades que deban de orientarse a lograr satisfacer requerimientos ciudadanos, el contar con funcionarios que carecen de visión futurista y su desconocimiento de lo emanado por la normatividad vigente que lo emanado se encuentra vinculado con la visión de país, lo que se pretende alcanzar, para lo cual hay que accionar, hechos que no se viene cumpliendo en la entidad, además, la institución no brinda oportunidades de crecimiento al personal, carece de trabajo en equipo orientados a lograr objetivos comunes, así como no generan, tampoco aplican estrategias; de

lograr realizar todas estas actividades se orientaría en generar compromisos con la organización, haciendo que la institución sea parte fundamental de su vida y trabajo cotidiano. Las mencionadas razones nos han llevado a formularnos el problema.

Formulación del problema:

Problema General: ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?

Problemas Específicos:

¿De qué manera se relaciona la formulación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?

¿De qué manera se relaciona la implementación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?

¿De qué manera se relaciona la evaluación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?

Conceptuación y Operacionalización de las variables:

Conceptuación:

Planificación Estratégica

Stoner, (1996) en la actualidad el vivir resulta presentarse muy dinámico, en la que los constantes cambios pueden alcanzar a ser súbitas o lentas, la mismo que la planeación ayuda a comprender y adaptarse a ellos.

Compromiso Organizacional

Robbins, (2004) viene a ser una circunstancia mediante el cual el trabajador llega a identificarse con la empresa, respecto a sus objetivos y requerimientos, a fin de llegar a conservar el dominio de ella. El elevado compromiso organizacional quiere decir, generar identificación con la empresa en particular.

Operacionalización de las variables:

De acuerdo a lo referido por los autores se han determinado las dimensiones e indicadores que vienen a ser las causas de generarse cada una de ellas, es así que se hace referencia a:

Competencias Directivas: Todas estas son habilidades del ser humano las que se pueden observar y medirlas imprescindibles a fin de alcanzar resultados de alto rendimiento y calidad. Las referidas competencias llegan a incluir habilidades y saberes, de la misma manera, posturas, motivaciones y compromisos (Molina, 2015).

Desarrollo de valores: Los valores son los principios éticos que sustentan nuestra cultura corporativa y nos permiten desarrollar nuestro código de conducta. No ha de olvidarse que los valores vienen a ser la personalidad de la organización y las mismas no han de llegar a ser expresiones de las aspiraciones de la dirección, sino llegan a reflejar lo verdadero (Fincowsky & Krieger, 2012).

Estrategia: el modelo integra las acciones y el pensamiento que toma una organización para crear valor de innovación y lograr una ventaja competitiva sostenible en un todo coherente. La estrategia respalda una secuencia de recursos tangibles e intangibles para anticipar cambios en el entorno y evaluar los movimientos que puede realizar un adversario inteligente. (Fincowsky & Krieger, 2012).

Liderazgo: es la capacidad de influir en la actividad de una persona, grupo o equipo que forma parte de la empresa y que tiene como finalidad la consecución de un objetivo en una situación determinada. Liderazgo significa influir, liderar, dirigir, persuadir, comprender, motivar, entrenar, predicar con el ejemplo, innovar y tener una visión de éxito. (Fincowsky & Krieger, 2012).

Equipo de trabajo: Se cuenta con un equipo construido en base a estándares de productividad y eficiencia para el logro de objetivos (Fincowsky & Krieger, 2012).

Compromiso: la palabra compromiso se deriva del latín *compromissum* y se usa para describir un compromiso ya hecho o una palabra determinada. (Chiavenato, 2009).

Plan: una acción destinada a lograr un objetivo. Es un producto de la planificación. (Chiavenato, 2009).

Objetivos: una meta o resultado que una organización está tratando de lograr durante un período de tiempo. (Chiavenato, 2009).

Compromiso afectivo: es la combinación emocional de los empleados que se identifican y participan en la organización. Los empleados con un fuerte compromiso emocional siguen trabajando porque quieren. (Meyer & Allen, 1996).

Compromiso continuo: se refiere a la percepción de los costos asociados con la salida

de la organización, y la conexión principal del empleado con la organización se basa en compromisos continuos que surgen de la necesidad de permanecer en la organización (Meyer & Allen, 1996).

Compromiso normativo: se refiere al "sentimiento de que los empleados tienen la obligación de permanecer en la organización", que los empleados con fuertes obligaciones de supervisión permanecen en la organización en base a lo que creen que es legítimo y ético. (Meyer & Allen, 1996).

Satisfacción: cumplimiento de las necesidades humanas (Chiavenato, 2009).

Lealtad: un sentido de respeto y lealtad a los principios morales de uno, a las obligaciones declaradas de uno o alguien. (Chiavenato, 2009).

Necesidad económica: las necesidades humanas se consideran económicas cuando se utilizan recursos limitados para satisfacerlas. (Chiavenato, 2009).

Obligación: una carta de agradecimiento o declaración que se debe hacer por un favor recibido de otro. (Chiavenato, 2009).

Reciprocidad: es una acción que hace que una persona o cosa responda a otra dando y recibiendo con límites, por ejemplo, cuando una persona ayuda a otra, recibe la misma compensación o gratitud de ellos. (Chiavenato, 2009).

Matriz de Operacionalización de las Variables

Matriz de operacionalización de la Planificación Estratégica					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	"es el proceso de determinar cómo una organización puede hacer el mejor uso posible de sus recursos en el futuro. Mediante ella se define la estrategia o dirección, estableciendo las posibles vías mediante las cuales se puede seguir cursos de acción particulares, a partir de la situación actual". Stoner, (1996)	Proceso que tiene que ver con el uso de la fuerza de trabajo, capital y clientes, a fin de determinar la estrategia de dirección de la organización.	Formulación	Entorno	Delegan algunas actividades de los líderes más jóvenes, en lo planificado
					Desarrollan las capacidades de los líderes potenciales
					Promueven e incorporan a los líderes jóvenes en la planificación
				Ambiente	Dan participación activa a los profesionales y a los que demuestran talento en el área de planificación
					Al planificar, realiza sus funciones directivas con responsabilidad
					Al planificar realiza las operaciones eficientemente
			Logro de objetivos	Administra eficientemente los recursos materiales de la organización	
				Administra eficientemente los recursos humanos de la organización	
				Formación	Recibe entrenamiento en el aspecto de cómo elaborar estrategias, antes de planificar
					Elabora estrategias competitivas en la planificación
					En la planificación, la organización desarrolla estrategias innovadoras
				Capacitación	Implementa y aplica las estrategias de lo ya planeado
			Los recursos humanos reciben constantemente capacitación en el proceso de planificación		
			Establece y dirige la estrategia en la organización		
			Evaluación	Retroalimentación	Se identifica con la organización al momento de planificar
					Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, a fin de alcanzar lo planificado
					Aporta al compañerismo y la fraternidad para que exista una buena atmósfera de trabajo en la organización
					La organización tiene un gran significado para usted, es por ello que se encuentra dispuesto a contribuir con todas sus habilidades y destrezas
Muestra lealtad a lo ya planificado por la organización					
Se dispone de tecnología que facilita la planificación					

Matriz de operacionalización del Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	"El estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización". (Meyer & Allen, 1993)	Actitud que refleja lealtad de los empleados a su organización y en un proceso continuo a través de los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización.	Compromiso Afectivo	Características personales	Me agradaría mucho continuar laborando por mucho tiempo en la entidad.
				Sentimiento de pertenencia	Siento que los problemas de la entidad son los míos.
				Experiencia profesional	He laborado por muchos años, no pienso cambiar de empleo.
				Orgullo de trabajar	Me siento muy orgulloso de pertenecer a esta entidad.
				Lealtad a la organización	Trabajar en la entidad significa mucho para mí.
				Satisfacción en el trabajo	El trabajo que desarrollo es de suma satisfacción.
			Compromiso Continuo	Apego a la empresa	La entidad, me han dado mucho, no lo dejaría por nada.
				Oportunidad de conseguir trabajo	Se me han presentado otras ofertas laborales que las he desechado.
				Antigüedad en el trabajo	Mi trabajo es mi segundo hogar, me quedaré muchos años más.
				Conveniencia de trabajar	Si me quedo a trabajar aquí, es porque necesito el empleo.
				Beneficios de continuar trabajando	Sigo laborando porque no tengo otra opción mejor.
				Sentimiento de comodidad	La entidad me brinda comodidad económica y personal.
			Compromiso Normativo	Necesidad económica	He aceptado laborar porque la remuneración me es conveniente.
				Sentimiento de obligación	Siento que debo de servir a las personas de la entidad y a los usuarios.
				Reciprocidad	La entidad se preocupa por desarrollar mis capacidades, por lo que cumplo con mis obligaciones.
	Deber moral	No debería dejar la entidad, aunque tenga una propuesta tentadora.			

Hipótesis:**Hipótesis General:**

La planificación estratégica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018

Hipótesis Específicas:

- 1) La formulación de la planificación estratégica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.
- 2) La implementación de la planificación estratégica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.
- 3) La evaluación de la planificación estratégica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

Objetivos:**Objetivo general:**

Determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

Objetivos específicos:

- 1) Determinar la relación entre la formulación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.
- 2) Determinar la relación entre la implementación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.
- 3) Determinar la relación entre la evaluación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de investigación:

Tipo:

El estudio fue aplicada, ello debido a que identifica el problema y busca posibles soluciones, puede ser la solución más adecuada para un contexto específico (Vara 2015).

Diseño:

Llegó a ser no experimental; se desarrolló sin tener que manipular de modo intencional las variables de investigación, vale referir, las variables independientes no cambiarán deliberadamente otras variables y se llegaron a observar los hechos que acontecen en el medio natural a fin de analizarlas (Hernández y Mendoza 2018).

Asimismo, fue transversal; debido a que pudo recopilarse información en un momento único. Su intención fue especificar variables y examinar su repercusión e interrelaciones en un determinado momento (Hernández y Mendoza 2018).

Llegó a ser correlacional, debido a que pretendió describir la relación de la variable motivación respecto a la satisfacción laboral.

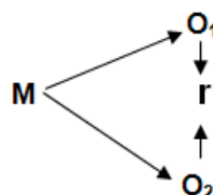
Donde:

M : Muestra

O₁ : Observación de variable 1

r : Correlación entre las variables

O₂ : Observación de variable 2



Población y Muestra:

La población en la presente investigación comprende un total de 137 trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Yungay.

Muestra: se determinó la muestra mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{(E^2(N-1) + Z^2 pq)}$$

Donde:

N = Número de servidores de la Municipalidad Distrital de Yungay,

$Z = 1.96$ = para un nivel de confianza del 95%

$E = 5\%$ = error estándar

$p = 50\%$ probabilidad a favor

$q = 50\%$ probabilidad en contra

n = muestra

Reemplazando, el tamaño inicial o sin ajustes:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(137)}{(0.05)^2(137-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{131.5748}{1.3004} = 101.180252 \approx 101$$

Tamaño de la muestra ajustada:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$
$$n = \frac{101}{1 + \frac{101 - 1}{137}} = \frac{101}{1.729927} = 58.383966 \approx 58$$

Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica: contando con el fin de hallar la información necesaria se usó la encuesta, la misma que contaba con preguntas estructuradas a razón de las variables, las que se formularon a los trabajadores de la entidad.

Instrumento: el instrumento que se usó fue el cuestionario, ella contiene una variedad de preguntas acorde a las variables estudiadas, las mismas se han formulado a los trabajadores del municipio.

Validez: contando con el fin de validar el instrumento, ésta se sometió al juicio de expertos, que permitió demostrar su validez de acuerdo a lo esperado.

Confiabilidad: los instrumentos fueron sometidos a la confiabilidad a través del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach mediante en el estadístico SPSS.

Procesamiento y análisis de la información:

Con posterioridad al recojo de los datos, ellos fueron procesados en el estadístico SPSS v. 25 y el Excel, permitiéndonos obtener tablas de distribución de frecuencias en la estadística descriptiva, y para la estadística inferencia, se procedió a realizar la prueba de normalidad, la misma que determinó que contábamos con datos no paramétricos, por tanto la prueba de hipótesis que le correspondía realizar era la prueba de Rho de Spearman, determinando de esta manera la correlación existente entre las variables.

RESULTADOS

Análisis de la Estadística Descriptiva

Variable: Planificación Estratégica

Tabla 1
Distribución de frecuencias de la planificación estratégica.

Planificación Estratégica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	23	39.7%	39.7%
Regular	34	58.6%	98.3%
Buena	1	1.7%	100.0%
Total	58	100.0%	

Interpretación: de acuerdo a lo observado en la tabla 1, llega a evidenciarse que el 58.6% de encuestados llegan a manifestar que la planificación estratégica en la entidad es regular, el 39.7% manifiestan que es mala y el 1.7% la ubican en el nivel bueno.

Tabla 2
Distribución de frecuencias del compromiso organizacional.

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	24	41.4%	41.4%
Medio	32	55.2%	96.6%
Alto	2	3.4%	100.0%
Total	58	100.0%	

Interpretación: de acuerdo a lo observado en la tabla 2 donde se muestra que el 55.2% de encuestados llegan a manifestar que el compromiso organizacional en la municipalidad se ubica en el nivel medio, el 41.4% manifiestan que es baja y el 3.4% refieren que es alto.

Prueba de Hipótesis

El procedimiento para contrastar hipótesis se inició con desarrollar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestras independientes, ella permitió determinar la prueba de hipótesis utilizada debido a que cuenta con datos no paramétricos correspondiendo a uso de la prueba Rho de Spearman al no llegar a cumplirse el supuesto de normalidad.

Tabla 3
Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Prueba de hipótesis
	Estadístico	g1	Sig.	
Competencias directivas	0.347	58	0.001	Rho de Spearman
Desarrollo de valores	0.393	58	0.001	
Estrategias	0.428	58	0.001	
Planificación Estratégica	0.386	58	0.001	
Compromiso Organizacional	0.338	58	0.001	

a. Corrección de significación de Lilliefors

Objetivo general

i. Objetivo de Investigación

Determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

ii. Hipótesis Estadística

H₀: La planificación estratégica no se relaciona con el compromiso organizacional.

H₁: La planificación estratégica se relaciona con el compromiso organizacional.

Nivel de Significancia: se consideró $\alpha = 0.05$, con una confiabilidad del 95%.

iii. Función de Prueba

Llegó a desarrollarse por medio de la prueba no paramétrica correspondiente a la correlación de Spearman (tabla 3).

iv. Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando se observe el valor de “p” es menor al Alpha (α).

No Rechazar H_0 cuando se observe el valor de “ p ” es mayor al Alpha (α)

v. Cálculo

Tabla 4
Correlación de la planificación estratégica y compromiso organizacional.

		Planificación Estratégica	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Planificación Estratégica	1,000	,825**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	58	58
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	,825**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	58	58

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

Lo que se observa en la tabla 4, existe relación significativa entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional.

vi. Conclusión:

El análisis de los datos nos permitió obtener el p-valor = 0.001 que resulta ser inferior al valor de significancia $\alpha = 0.05$, y Spearman = 0.825, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. Es decir, la planificación estrategia tiene relación significativa y considerable con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018; razón por la cual aceptamos la hipótesis general de la investigación.

Objetivos específicos

i. Primer objetivo específico

Determinar la relación entre la formulación y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

ii. Hipótesis Estadística

H_0 : La formulación no se relaciona con el compromiso organizacional.

H_1 : La formulación se relaciona con el compromiso organizacional.

Nivel de Significancia

Se consideró $\alpha = 0.05$, con una confiabilidad del 95%.

iii. Función de Prueba

Llegó a desarrollarse por medio de la prueba no paramétrica correspondiente a la correlación de Spearman (tabla 3).

iv. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando se observe el valor de “ p ” es menor al Alpha (α).

No Rechazar H_0 cuando se observe el valor de “ p ” es mayor al Alpha (α)

v. Cálculo

Tabla 5
Correlación de la formulación y compromiso organizacional.

			Formulación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Formulación	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	58	58
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	58	58

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

En función a lo observado en la tabla 5, existe relación significativa entre la formulación y el compromiso organizacional.

vi. Conclusión

Luego de analizar los datos nos permitió obtener el p-valor = 0.001, siendo menor al valor de significancia $\alpha = 0.05$ y Spearman = 0.778, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. Es decir, la formulación cuenta con relación significativa y considerable con el

compromiso organizacional; lo que nos lleva a aceptar la primera hipótesis específica de la investigación.

i. Segundo objetivo específico

Determinar la relación la implementación y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

ii. Hipótesis Estadística

H_0 : La implementación no se relaciona con el compromiso organizacional.

H_1 : La implementación se relaciona con el compromiso organizacional.

Nivel de Significancia

Se consideró $\alpha = 0.05$, con una confiabilidad del 95%.

iii. Función de Prueba

Llegó a desarrollarse por medio de la prueba no paramétrica correspondiente a la correlación de Spearman (tabla 3).

iv. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando se observe el valor de “ p ” es menor al Alpha (α).

No Rechazar H_0 cuando se observe el valor de “ p ” es mayor al Alpha (α)

v. Cálculo

Tabla 6
Correlación de la implementación y compromiso organizacional.

			Implementación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Implementación	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	58	58
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	58	58

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

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 6, existe relación significativa entre la implementación y el compromiso organizacional.

vi. Conclusión

Luego de analizar los datos nos permitió obtener el p-valor = 0.001, siendo menor al valor de significancia $\alpha = 0.05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. Es decir, la implementación cuenta con relación significativa y considerable con el compromiso organizacional; lo que nos lleva a aceptar la segunda hipótesis específica.

i. Tercer objetivo específico

Determinar la evaluación y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

ii. Hipótesis Estadística

H₀: La evaluación no se relaciona con el compromiso organizacional.

H₁: La evaluación se relaciona con el compromiso organizacional.

Nivel de Significancia

Se consideró $\alpha = 0.05$, con una confiabilidad del 95%.

iii. Función de Prueba

Llegó a desarrollarse por medio de la prueba no paramétrica correspondiente a la

correlación de Spearman (tabla 3).

iv. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando se observe el valor de “ p ” es menor al Alpha (α).

No Rechazar H_0 cuando se observe el valor de “ p ” es mayor al Alpha (α)

v. Cálculo

Tabla 7
Correlación de la evaluación y compromiso organizacional.

			Evaluación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	58	58
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	58	58

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

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 7, existe relación significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional.

vi. Conclusión

Con posterioridad al análisis de los datos nos permitió obtener el p-valor = 0.001, siendo menor al valor de significancia $\alpha = 0.05$, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. Es decir, la evaluación cuenta con relación significativa y media con el compromiso organizacional; lo que nos lleva a aceptar la tercera hipótesis específica.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Al haber desarrollado el análisis de los datos en el estadístico nos permitió hallar la existencia de relación significativa y considerable entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional, ello sustentado en haber determinado el p-valor = 0.001, además de la correlación Rho de Spearman = 0.825, ambos datos permiten aceptar la hipótesis general, resultados que coinciden con lo hallado por Bósquez, (2015) en su investigación llega a concluir que la implementación de la planificación estratégica y la capacitación sobre ella, brindada a los trabajadores ha aumentado significativamente el compromiso organizacional. Además, Mendoza (2014) en su investigación concluye que la planificación estratégica y la calidad del servicio, luego de someterse al coeficiente de Spearman nos permite observar una correlación de 0,294, lo que significa que existe una correlación positiva baja, con lo que se demuestra la hipótesis general. Queda evidenciado la importancia de desarrollar una adecuada planificación de las actividades del personal en las diversas áreas, las mismas que con una gestión eficiente sobre la misma, permite el compromiso del personal para con la organización. A todo lo referido Armijo (2009) manifiesta que la planificación estratégica es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad de los bienes y servicios que proveen. Y respecto al compromiso organizacional Meyer & Allen (1993) manifiestan que es el estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización.

De los resultados analizados se llegó a obtener relación significativa considerable entre la formulación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional, la misma que se atribuye a que se halló el valor de $p = 0.001$, asimismo el valor de Spearman = 0.814, ambos llegan a demostrar tal relación y nos permite aceptar la primera hipótesis específica. Estos resultados se asemejan a lo hallado por Salvador y

Sánchez (2018) quienes en su investigación determinaron que una asociación rho Spearman = 0,676 y un valor $p = 0,000$, que estaba por debajo del umbral de 0,05. Permitiéndoles concluir que existe una asociación moderadamente significativa entre compromiso organizacional y el liderazgo directivo. Además, Montañez & Nolasco (2016) en su investigación llegaron a establecer que existe relación directa entre el Planeamiento Estratégico y la Rentabilidad, con un nivel de asociación positiva pero baja. Los resultados de las investigaciones permiten aseverar que los líderes de las organizaciones basan el desarrollo de sus actividades en cumplimiento de la normativa emanadas por el gobierno central y el llegar a formular los planes estratégicos de la organización orientados a lograr objetivos organizacionales, la misma que ha de hacer de conocimiento de sus integrantes, generando de esta manera elevar el nivel de compromiso de los mismos. A todo ello, D'Alessio (2014) refiere que la formulación de la planificación estratégica tiene que ver con la planificación y la organización. Los dos constituyen el planeamiento estratégico. El mismo autor sostiene que la organización alcanza niveles de éxito cuando se realice una adecuada y permanente análisis de lo que pasa en el entorno de la empresa, en la competencia y especialmente en los demandantes, integrados por los clientes y consumidores.

En función al análisis de los datos y los resultados alcanzados se pudo determinar que existe relación significativa considerable entre la implementación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional, dicha aseveración se sustenta en haber determinado valor de $p = 0.001$, de otro lado, el valor de Spearman = 0.763, los mismos que permiten demostrar su relación y llegar a aceptar la segunda hipótesis específica. Estos resultados se asemejan a lo hallado por De la Puente (2017) en su investigación concluye que el personal administrativo del municipio presenta en un 53% nivel medio en el compromiso organizacional. De otro lado, se evidencian que la sub dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional se encuentra correlacionado de manera pequeña y significativa con la sub escala de afiliación ($r = .269$) de la motivación de logro en el personal. La sub dimensión de Implicancia del compromiso organizacional se encuentra correlacionado de forma pequeña y significativa con las sub escala de afiliación ($r = .280$) pero correlaciones medianas y significativas con

poder ($r = .374$) y logro ($r = .319$) de la motivación de logro en el personal. Las investigaciones nos permiten determinar que es importante para la organización llegar a implementar los planes estratégicos, va a permitir elevar el compromiso de los trabajadores, sintiendo que son parte esencial de la misma al llegar a ser involucrados en los objetivos de la institución. ante lo cual D'Alessio (2014) manifiesta que la implementación de la planificación estratégica, se componen de los procesos de dirección y concertación, a estos, se le conoce como la dirección estratégica. La dirección estratégica comprende seis pasos (estructura organizacional, políticas, recursos, motivación, medio ambiente y la ecología), orientadas a concertar y agrupar las diferentes estrategias, endógenas y exógenas.

De acuerdo al procesamiento y análisis de los datos obtenidos, los resultados alcanzados permitieron determinar que existe relación significativa media entre la evaluación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional, la afirmación cuenta con sustento en haber hallado el valor de $p = 0.001$, como el valor de Spearman = 0.690, ello nos permite aseverar su relación y llegar a aceptar la tercera hipótesis específica. Los resultados cuentan con similitud a lo hallado por Mendoza (2014) en su investigación concluye que la formulación de la estrategia y la calidad del servicio, luego de someterse al coeficiente de Spearman nos permite observar una correlación de 0.214, lo que significa que existe una relación positiva baja, si se llevarían a cabo una adecuada formulación de las estrategias, el desarrollo de la calidad de servicio sería buena. La implementación de la estrategia, y la calidad del servicio, luego de someterse al coeficiente de Spearman nos permite observar una correlación de 0,152, significa que existe una correlación positiva muy baja. La evaluación y control de la estrategia, y la calidad del servicio el coeficiente de Spearman nos permite observar una correlación de 0,147, lo que significa que existe una correlación positiva muy baja. El análisis de los datos nos permite asevera lo importante que resulta ser desarrollar la evaluación del cumplimiento de los planes estratégicos de la organización, ellos, requiere contar con su supervisión y control de manera continua, traduciéndose en elevar el nivel de compromiso de los colaboradores ante la mejora continua. Ante lo cual, D'Alessio (2014) manifiesta que la evaluación de la

planificación estratégica se enfoca en la fiscalización y las rectificaciones de todo el proceso estratégico. A los dos, se les denomina el control estratégico. A través del control estratégico, se supervisará y realizará los respectivos ajustes de lo planeado, con lo ejecutado, teniendo en consideración los fines de la compañía, en el corto y largo plazo.

CONCLUSIONES

- 1.- Se concluye que se halló relación significativa y considerable de la planificación estratégica con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, la afirmación sustentada en haber determinado el p-valor = 0.001 y Rho de Spearman = 0.814, llegando a contrastar la hipótesis de la investigación.
- 2.- Llegamos a concluir que se determinó que la formulación de la planificación estratégica tiene relación significativa y considerable en la entidad en estudio, la afirmación se sustenta en haber obtenido el p-valor = 0.001 y el de Spearman = 0.814, que permitió aceptar la primera hipótesis específica.
- 3.- Se concluye que se llegó a determinar la existencia de relación entre la implementación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional siendo la relación significativa considerable, dicha afirmación se evidencia al haber hallado el p-valor = 0.001 y el de Spearman = 0.763, que permitió aceptar la segunda hipótesis específica.
- 4.- Concluimos que se determinó la existencia de relación entre la evaluación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional siendo su relación significativa media, dicha afirmación se basa en haber hallado el p-valor = 0.001 y el de Spearman = 0.690, permitiendo aceptar la tercera hipótesis específica.

RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda a los funcionarios del municipio en mejorar las actividades orientadas en generar estrategias concordantes con el CEPLAN, las que están orientadas a atender las necesidades de la ciudadanía, involucrando a la totalidad de personal de la institución que con el compromiso de ellos permitirá alcanzar el logro de los objetivos organizacionales.
- 2.- Se recomienda a las autoridades y funcionarios de la entidad en estudio a formular la mayor cantidad de planes estratégicos en atención a las diversas áreas de la organización, puesto que cada una de ellas se enfoca a sectores, lo mismos que tengan concordancia con el plan estratégico institucional.
- 3.- Se recomienda a las autoridades y funcionarios del municipio a implementar los planes formulados y asignar recurso a los diferentes órganos de la institución a fin de cumplir con lo planeado y lograr sus objetivos.
- 4.- Recomendamos a las autoridades y funcionarios de la entidad a desarrollar una evaluación y supervisión de los planes formulados, desarrollar un acompañamiento al personal a fin de lograr su involucramiento en alcanzar los objetivos de la institución.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres quienes han sabido alentarme en todo momento a fin de alcanzar mis objetivos personales y profesionales en el camino a lograr siempre el éxito en mi actuación.

Muchas gracias a mi esposo e hijo, quienes son la fortaleza para seguir adelante en la búsqueda de alcanzar mis objetivos, adquiriendo nuevos conocimientos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre de León, H. L. (2014). Biblio3-url. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Ander, E. (1991). *Introducción a la planificación*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Angle H., & Perry J. (1981). Una evaluación empírica del compromiso organizacional y la efectividad organizacional. *Ciencia Administrativa trimestral*.
- Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Políticas presupuestarias y gestión pública*, 103.
- Bosquez Gurumendi, J., & Ortiz Esquivel, L. (2015). *Diseño de un Plan Estratégico*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7632>
- Cardenas Sota, H. (2015). Relación entre Gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1055>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica (Primera ed.)*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chávez, N. (2018). Importancia de la planeación estratégica en el entorno actual. *Revista El Buzón de Pacioli*, Año XVIII, (104). p.5-12. <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/SiteAssets/Paginas/numeros/Pacioli-104-eBook.pdf>
- Chirinos Villegas, D., & Vela Sosa, J. (2017). Repositorio USIL. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Córdoba Pirela, C. E. (2017). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresa de trabajo temporal*. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Daft, R. (2007). *Teoría y Diseño Organizacional*. Madrid, España: Learning Editores S.A.
- D'Alessio, F. (2014). *Planeamiento estratégico razonado*. Santiago de Surco. Lima, Perú: Pearson educación del Perú.

- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- De la Puente Ruíz, L. A. (2017). Repositorio UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/298>
- Díaz Bretones, F., & Montalbán Peregrín, M. (2004). El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral. Barcelona, España: UOC.
- Fernández Romero, A. (2004). Dirección y Planificación Estratégicas en las Empresas y Organizaciones. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. México: Pearson.
- Fred, D. (2003). Conceptos de Administración Estratégica. México: Pearson Educación.
- Galoso, E. y Ospino, J. (2018). Desarticulación del planeamiento estratégico y la programación presupuestaria y su efecto en la gestión del CEPLAN. Vol. 25 - N.º 2, pp. 69 – 106. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/pc.v25i2.19517>
- Goodstein, L., Nolan, T., & Pfeiffer, W. (1998). Planeación Estratégica Aplicada. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta. ed.). México: McGraw Hill Education.
- Jaros S., J., Koehler J., M., & Sincich T. (1993). Efectos de la continuidad, compromiso afectivo y moral en el proceso de retirada: evaluación de 8 modelos de ecuaciones estructurales. *Academy of Management Journal*, 951-995.
- Lagomarsino R. (2000). Médicos Uruguayos: su compromiso organizacional. *Revista de antiguos alumnos del IEEM.*, 119.
- Mendoza Vergara, A. (2014). Planificación estratégica y su relación con la calidad de servicio. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/195>
- Meyer, J. P., Allen N., J., & Smith C., A. (1993). Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: extensión y prueba de un componente tres conceptualizaciones. *Diario de Psicología*, 551.

- Montañez Salazar, Y. R., & Nolasco Luciano, A. P. (2016). Repositorio Institucional unasam. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1768>
- Munch Galindo, L., & García Martínez, J. (2005). Fundamentos de Administración (6a. ed.). México: Trillas.
- Penley L., E., & Gould S. (1988). El modelo de participación organizacional de Etzioni: Una perspectiva para comprender el compromiso con las organizaciones. *Comportamiento Organizacional*, 43-59.
- Pimentel Villalaz, L. (1999). Introducción a la Planificación Estratégica. *Planificación Estratégica*, 16.
- Robbins, S. P. (2009). Fundamentos de administración (Sexta ed.). México: Pearson Educación.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Rev. investig. Altoandin.* [online]. 2018, vol.20, n.1, pp.115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>.
- Solcum J. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning.
- Steers R., M. (1977). Antecedentes y resultados del Compromiso Organizacional. *Ciencia Administrativa Trimestral*, 56.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Thompson, P., & Gamble, S. (2012). *Administración Estratégica. Teoría y casos* (18a ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Wheelen L., T. (2007). *Estrategia y Política de Negocios* (10th ed.). España: Pearson no España.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Planificación Estratégica y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	La planeación estratégica y el compromiso organizacional	Aplicada, No experimental, transversal, correlacional.
	¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?	Determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.	La planificación estratégica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018		
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
	¿De qué manera se relaciona la formulación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?	Determinar la relación entre la formulación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.	La formulación de la planificación estratégica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.		
	¿De qué manera se relaciona la implementación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?	Determinar la relación entre la implementación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.	La implementación de la planificación estratégica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.		Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario

	<p>¿De qué manera se relaciona la evaluación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la evaluación de la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.</p>	<p>La evaluación de la planificación estratégica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.</p>		
--	---	--	---	--	--

Matriz de operacionalización de la variable Planificación Estratégica

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	<p>“es el proceso de determinar cómo una organización puede hacer el mejor uso posible de sus recursos en el futuro. Mediante ella se define la estrategia o dirección, estableciendo las posibles vías mediante las cuales se puede seguir cursos de acción particulares, a partir de la situación actual”. Stoner (1996)</p>	<p>Proceso que tiene que ver con el uso de la fuerza de trabajo, capital y clientes, a fin de determinar la estrategia de dirección de la organización.</p>	Formulación	Entorno	Delegan algunas actividades de los líderes más jóvenes, en lo planificado
					Desarrollan las capacidades de los líderes potenciales
					Promueven e incorporan a los líderes jóvenes en la planificación
				Ambiente	Dan participación activa a los profesionales y a los que demuestran talento en el área de planificación
					Al planificar, realiza sus funciones directivas con responsabilidad
					Logro de objetivos
			Administra eficientemente los recursos materiales de la organización		
			Administra eficientemente los recursos humanos de la organización		
			Implementación	Formación	Recibe entrenamiento en el aspecto de cómo elaborar estrategias, antes de planificar
					Elabora estrategias competitivas en la planificación
				Capacitación	En la planificación, la organización desarrolla estrategias innovadoras
					Implementa y aplica las estrategias de lo ya planeado
			Evaluación	Retroalimentación	Los recursos humanos reciben constantemente capacitación en el proceso de planificación
					Establece y dirige la estrategia en la organización
					Se identifica con la organización al momento de planificar
					Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, a fin de alcanzar lo planificado
					Aporta al compañerismo y la fraternidad para que exista una buena atmósfera de trabajo en la organización

					La organización tiene un gran significado para usted, es por ello que se encuentra dispuesto a contribuir con todas sus habilidades y destrezas
					Muestra lealtad a lo ya planificado por la organización
					Se dispone de tecnología que facilita la planificación

Matriz de operacionalización de la variable Comportamiento Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	“El estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización”. (Meyer & Allen, 1993)	Actitud que refleja lealtad de los empleados a su organización y en un proceso continuo a través de los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización.	Compromiso Afectivo	Características personales	Me agradaría mucho continuar laborando por mucho tiempo en la entidad.
				Sentimiento de pertenencia	Siento que los problemas de la entidad son los míos.
				Experiencia profesional	He laborado por muchos años, no pienso cambiar de empleo.
				Orgullo de trabajar	Me siento muy orgulloso de pertenecer a esta entidad.
				Lealtad a la organización	Trabajar en la entidad significa mucho para mí.
				Satisfacción en el trabajo	El trabajo que desarrollo es de suma satisfacción.
			Compromiso Continuo	Apego a la empresa	La entidad, me han dado mucho, no lo dejaría por nada.
				Oportunidad de conseguir trabajo	Se me han presentado otras ofertas laborales que las he desechado.
				Antigüedad en el trabajo	Mi trabajo es mi segundo hogar, me quedaré muchos años más.
				Conveniencia de trabajar	Si me quedo a trabajar aquí, es porque necesito el empleo.
				Beneficios de continuar trabajando	Sigo laborando porque no tengo otra opción mejor.
				Sentimiento de comodidad	La entidad me brinda comodidad económica y personal.
			Compromiso Normativo	Necesidad económica	He aceptado laborar porque la remuneración me es conveniente.
				Sentimiento de obligación	Siento que debo de servir a las personas de la entidad y a los usuarios.
				Reciprocidad	La entidad se preocupa por desarrollar mis capacidades, por lo que cumplo con mis obligaciones.
	Deber moral	No debería dejar la entidad, aunque tenga una propuesta tentadora.			

ENCUESTA
Título: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY, 2018

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer las opiniones de los **trabajadores** de la Municipalidad Provincial de Yungay en cuanto a la *Planificación Estratégica y el Compromiso Organizacional*. Solicito su colaboración personal contestando a todas las preguntas del cuestionario que se adjunta. Gracias por su valioso aporte.

PARTE I

En esta parte, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

1. Sexo:

Masculino: Femenino:

2. Nivel de instrucción:

Menos de nivel secundaria :

Secundaria completa :

Superior no universitario :

Superior universitario :

PARTE II

A continuación, luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

VARIABLE	ÍTEMS	Completamente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Completamente de acuerdo
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Delegan algunas actividades de los líderes más jóvenes, en lo planificado					
	Desarrollan las capacidades de los líderes potenciales					
	Promueven e incorporan a los líderes jóvenes en la planificación					
	Dan participación activa a los profesionales y a los que demuestran talento en el área de planificación					
	Al planificar, realiza sus funciones directivas con responsabilidad					
	Al planificar realiza las operaciones eficientemente					
	Administra eficientemente los recursos materiales de la organización					

Administra eficientemente los recursos humanos de la organización					
Recibe entrenamiento en el aspecto de cómo elaborar estrategias, antes de planificar					
Elabora estrategias competitivas en la planificación					
En la planificación, la organización desarrolla estrategias innovadoras					
Implementa y aplica las estrategias de lo ya planeado					
Los recursos humanos reciben constantemente capacitación en el proceso de planificación					
Establece y dirige la estrategia en la organización					
Se identifica con la organización al momento de planificar					
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, a fin de alcanzar lo planificado					
Aporta al compañerismo y la fraternidad para que exista una buena atmósfera de trabajo en la organización					
La organización tiene un gran significado para usted, es por ello que se encuentra dispuesto a contribuir con todas sus habilidades y destrezas					
Muestra lealtad a lo ya planificado por la organización					
Se dispone de tecnología que facilita la planificación					

VARIABLE	ÍTEMS	Completamente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Completamente de acuerdo
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Me agradaría mucho continuar laborando por mucho tiempo en la entidad.					
	Siento que los problemas de la entidad son los míos.					
	He laborado por muchos años, no pienso cambiar de empleo.					
	Me siento muy orgulloso de pertenecer a esta entidad.					
	Trabajar en la entidad significa mucho para mí.					
	El trabajo que desarrollo es de suma satisfacción.					
	La entidad, me han dado mucho, no lo dejaría por nada.					
	Se me han presentado otras ofertas laborales que las he desechado.					

Mi trabajo es mi segundo hogar, me quedaré muchos años más.					
Si me quedo a trabajar aquí, es porque necesito el empleo.					
Sigo laborando porque no tengo otra opción mejor.					
La entidad me brinda comodidad económica y personal.					
He aceptado labora porque la remuneración me es conveniente.					
Siento que debo de servir a las personas de la entidad y a los usuarios.					
La entidad se preocupa por desarrollar mis capacidades, por lo que cumplo con mis obligaciones.					
No debería dejar la entidad, aunque tenga una propuesta tentadora.					

Muchas gracias.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Variables: Planificación estratégica y Compromiso organizacional.

1.- Nombre:

Planificación estratégica y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

2.- Autora:

Br. **Ocaña Gonzales Italiya Nashari**

3.- Objetivo:

Determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

4.- Descripción:

La escala consta de 36 enunciados con 5 opciones de respuesta: 1, 2, 3, 4 y 5, asimismo, 8 ítems miden la formulación de la planeación estratégica, 6 ítems miden la implementación, 6 ítems miden la evaluación; respecto al compromiso organizacional, 6 ítems miden el compromiso afectivo, 7 ítems miden el compromiso continuo y 3 ítems miden el compromiso normativo.

5.- Usuarios:

La conformación de los usuarios, vienen a ser los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay.

6.- Forma de aplicación:

La aplicabilidad de los instrumentos se desarrolla de modo individual.

7.- Organización:

Variable	Dimensión	Ítems	Baremos
Planificación estratégica	Formulación	01 - 08	Mala [20 - 45]
	Implementación	09 - 14	Regular [47 - 73]
	Evaluación	15 - 20	Buena [74 - 100]

Variable	Dimensión	Ítems	Baremos
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	01 - 06	Bajo [16 - 37]
	Compromiso continuo	07 - 13	Medio [38 - 59]
	Compromiso normativo	14 - 16	Alto [60 - 82]

8.- Validez:

Para efectos de validar los instrumentos se desarrolló por medio de 03 profesionales con el grado de maestría, expertos en las variables de estudio, quienes emitieron su juicio de valor sobre el instrumento de recolección de la información, además llegaron a determinar su aprobación.

Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable: Planificación estratégica

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	20

Variable: Compromiso organizacional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	16

VALIDACIONES



UNIVERSIDAD SAN PEDRO VICERECTORADO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación “Planificación estratégica y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018”. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Mg. Anddy David Gonzalez Lucero

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión pública y privada.

TIEMPO: 15 años **CARGO ACTUAL:** Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.

Objetivo General: Determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta.

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

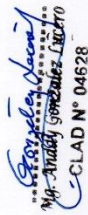
MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Planificación estratégica y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indíquelo)
Formulación	Delegan algunas actividades de los líderes más jóvenes, en lo planificado	4	4	4	4	
	Desarrollan las capacidades de los líderes potenciales	4	4	4	4	
	Promueven e incorporan a los líderes jóvenes en la planificación	4	4	4	4	
	Dan participación activa a los profesionales y a los que demuestran talento en el área de planificación	4	4	4	4	
	Al planificar, realiza sus funciones directivas con responsabilidad	4	4	4	4	
	Al planificar realiza las operaciones eficientemente	4	4	4	4	
	Administra eficientemente los recursos materiales de la organización	4	4	4	4	
	Administra eficientemente los recursos humanos de la organización	4	4	3	3	
	Recibe entrenamiento en el aspecto de cómo elaborar estrategias, antes de planificar	4	4	4	4	
	Elabora estrategias competitivas en la planificación	4	4	4	4	
Implementación	En la planificación, la organización desarrolla estrategias innovadoras	4	4	4	4	
	Implementa y aplica las estrategias de lo ya planeado	4	4	4	4	
	Los recursos humanos reciben constantemente capacitación en el proceso de planificación	4	3	4	4	
	Establece y dirige la estrategia en la organización	4	4	3	4	
	Se identifica con la organización al momento de planificar	4	4	4	3	
Evaluación	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, a fin de alcanzar lo planificado	4	4	4	4	
	Aporta al compañerismo y la fraternidad para que exista una buena atmósfera de trabajo en la organización	4	4	4	4	
	La organización tiene un gran significado para usted, es por ello que se encuentra dispuesto a contribuir con todas sus habilidades y destrezas	4	4	4	4	
	Muestra lealtad a lo ya planificado por la organización	4	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilita la planificación	3	4	4	4	

Compromiso Afectivo	Me agrada mucho continuar laborando por mucho tiempo en la entidad.	4	4	4	4	4
	Siento que los problemas de la entidad son los míos.	3	4	4	4	4
	He laborado por muchos años, no pienso cambiar de empleo.	4	4	4	3	4
	Me siento muy orgulloso de pertenecer a esta entidad.	4	4	4	4	3
	Trabajar en la entidad significa mucho para mí.	4	3	3	4	4
	El trabajo que desarrollo es de suma satisfacción.	3	4	4	4	4
	La entidad, me han dado mucho, no lo dejaría por nada.	4	4	4	4	4
	Se me han presentado otras ofertas laborales que las he desechado.	4	4	4	4	4
	Mi trabajo es mi segundo hogar, me quedaré muchos años más.	4	4	4	4	4
	Si me quedo a trabajar aquí, es porque necesito el empleo.	4	4	4	3	4
Compromiso Continuo	Sigo laborando porque no tengo otra opción mejor.	4	4	4	4	3
	La entidad me brinda comodidad económica y personal.	4	4	4	4	4
	He aceptado laborar porque la remuneración me es conveniente.	4	4	4	4	4
	Siento que debo de servir a las personas de la entidad y a los usuarios.	4	4	4	4	4
	La entidad se preocupa por desarrollar mis capacidades, por lo que cumplo con mis obligaciones.	4	4	4	4	3
Compromiso Normativo	No debería dejar la entidad, aunque tenga una propuesta tentadora.	4	4	4	4	4

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	OBSERVACIONES	
	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X	
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X	
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X
VALIDEZ		
APLICABLE	SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Mg. Anddy David Gonzalez Lucero	Fecha: 15-08-2019	
Firma:  CLAD N° 04628	Teléfono: 943123867	Email: Glad_10@hotmail.com



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“Planificación estratégica y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018”**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión de organizaciones

TIEMPO: 14 años **CARGO ACTUAL:** Director del Área de Gestión Administración

INSTITUCIÓN: UGEL - Recuay

Objetivo General: Determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta.

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none">- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.- Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none">- El ítem no es claro- El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.- Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.- El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none">- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión- El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.- El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.- El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none">- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión- El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.- El ítem es relativamente importante.- El ítem es muy importante en la investigación.

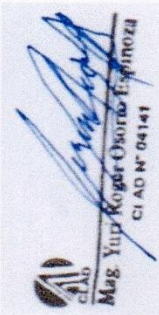
MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Planificación estratégica y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Formulación	Delegan algunas actividades de los líderes más jóvenes, en lo planificado	4	4	4		
	Desarrollan las capacidades de los líderes potenciales	4	4	3		
	Promueven e incorporan a los líderes jóvenes en la planificación	3	4	4		
	Dan participación activa a los profesionales y a los que demuestran talento en el área de planificación	4	4	4		
	Al planificar, realiza sus funciones directivas con responsabilidad	4	4	4		
	Al planificar realiza las operaciones eficientemente	3	4	4		
	Administra eficientemente los recursos materiales de la organización	4	4	4		
	Administra eficientemente los recursos humanos de la organización	4	3	4		
	Recibe entrenamiento en el aspecto de cómo elaborar estrategias, antes de planificar	3	4	4		
	Elabora estrategias competitivas en la planificación	4	4	4		
Implementación	En la planificación, la organización desarrolla estrategias innovadoras	3	4	4		
	Implementa y aplica las estrategias de lo ya planeado	4	4	4		
	Los recursos humanos reciben constantemente capacitación en el proceso de planificación	4	4	4		
	Establece y dirige la estrategia en la organización	4	4	4		
	Se identifica con la organización al momento de planificar	4	4	4		
	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, a fin de alcanzar lo planificado	4	4	4		
Evaluación	Aporta al compañerismo y la fraternidad para que exista una buena atmósfera de trabajo en la organización	4	4	4		
	La organización tiene un gran significado para usted, es por ello que se encuentra dispuesto a contribuir con todas sus habilidades y destrezas	4	4	4		
	Muestra lealtad a lo ya planificado por la organización	3	4	4		
	Se dispone de tecnología que facilita la planificación	4	4	3		

Compromiso Afectivo	Me agradaría mucho continuar laborando por mucho tiempo en la entidad.	4	4	4	3	4
	Siento que los problemas de la entidad son los míos.	4	4	4	4	3
	He laborado por muchos años, no pienso cambiar de empleo.	4	4	4	4	4
	Me siento muy orgulloso de pertenecer a esta entidad.	4	4	4	4	4
	Trabajar en la entidad significa mucho para mí.	4	4	4	4	4
	El trabajo que desarrollo es de suma satisfacción.	3	3	4	4	3
	La entidad, me han dado mucho, no lo dejaría por nada.	4	4	4	3	4
	Se me han presentado otras ofertas laborales que las he desechado.	4	4	4	4	4
	Mi trabajo es mi segundo hogar, me quedaré muchos años más.	4	4	4	4	4
	Si me quedo a trabajar aquí, es porque necesito el empleo.	4	4	4	4	3
Compromiso Continuo	Sigo laborando porque no tengo otra opción mejor.	4	4	4	4	4
	La entidad me brinda comodidad económica y personal.	4	4	4	4	4
	He aceptado laborar porque la remuneración me es conveniente.	4	4	4	4	3
	Siento que debo de servir a las personas de la entidad y a los usuarios.	3	4	4	4	4
	La entidad se preocupa por desarrollar mis capacidades, por lo que cumplo con mis obligaciones.	4	4	4	4	4
Compromiso Normativo	No debería dejar la entidad, aunque tenga una propuesta tentadora.	4	3	4	4	4

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	(SI)		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por:	Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza		Fecha: 19-08-2019
Firma:	 Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza CIAO N° 04141		Email: rogersorioe@gmail.com Teléfono: 943655100



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“Planificación estratégica y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018”**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Mg. Juan Roosevelt González Lucero

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Abastecimiento, gestión pública y privada.

TIEMPO: 19 años **CARGO ACTUAL:** Docente

INSTITUCIÓN: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, Universidad San Pedro.

Objetivo General: Determinar la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta.

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.


MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: "Planificación estratégica y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018"

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Formulación	Delegan algunas actividades de los líderes más jóvenes, en lo planificado	4	4	4	4	
	Desarrollan las capacidades de los líderes potenciales	4	4	4	4	
	Promueven e incorporan a los líderes jóvenes en la planificación	4	4	4	4	
	Dan participación activa a los profesionales y a los que demuestran talento en el área de planificación	4	4	4	4	
	Al planificar, realiza sus funciones directivas con responsabilidad	4	3	3	4	
	Al planificar realiza las operaciones eficientemente	3	4	3	4	
Implementación	Administra eficientemente los recursos materiales de la organización	4	4	4	4	
	Administra eficientemente los recursos humanos de la organización	4	4	4	4	
	Recibe entrenamiento en el aspecto de cómo elaborar estrategias, antes de planificar	4	4	4	4	
	Elabora estrategias competitivas en la planificación	4	3	4	4	
	En la planificación, la organización desarrolla estrategias innovadoras	3	4	4	3	
	Implementa y aplica las estrategias de lo ya planeado	4	4	4	4	
Evaluación	Los recursos humanos reciben constantemente capacitación en el proceso de planificación	4	4	4	4	
	Establece y dirige la estrategia en la organización	4	4	3	4	
	Se identifica con la organización al momento de planificar	4	4	4	4	
	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, a fin de alcanzar lo planificado	3	4	4	4	
	Aporta al compañerismo y la fraternidad para que exista una buena atmósfera de trabajo en la organización	4	4	4	4	
	La organización tiene un gran significado para usted, es por ello que se encuentra dispuesto a contribuir con todas sus habilidades y destrezas	4	3	4	3	
Muestra lealtad a lo ya planificado por la organización	3	4	4	4		
Se dispone de tecnología que facilita la planificación	4	4	4	4		

Compromiso Afectivo	Me agrada mucho continuar laborando por mucho tiempo en la entidad.	4	4	4	4	4
	Siento que los problemas de la entidad son los míos.	3	4	3	3	3
	He laborado por muchos años, no pienso cambiar de empleo.	4	4	4	4	4
	Me siento muy orgulloso de pertenecer a esta entidad.	4	4	4	4	4
	Trabajar en la entidad significa mucho para mí.	4	4	3	3	4
	El trabajo que desarrollo es de suma satisfacción.	4	4	4	4	4
	La entidad, me han dado mucho, no lo dejaría por nada.	4	4	4	4	3
	Se me han presentado otras ofertas laborales que las he desechado.	4	3	4	4	4
	Mi trabajo es mi segundo hogar, me quedaré muchos años más.	4	4	4	4	4
	Si me quedo a trabajar aquí, es porque necesito el empleo.	3	4	3	3	4
Compromiso Continuo	Sigo laborando porque no tengo otra opción mejor.	4	4	4	4	3
	La entidad me brinda comodidad económica y personal.	4	3	4	4	4
	He aceptado laborar porque la remuneración me es conveniente.	4	4	4	4	4
	Siento que debo de servir a las personas de la entidad y a los usuarios.	4	4	4	4	4
	La entidad se preocupa por desarrollar mis capacidades, por lo que cumplo con mis obligaciones.	3	4	3	3	4
Compromiso Normativo	No debería dejar la entidad, aunque tenga una propuesta tentadora.	4	4	4	4	4

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por:	Mg. Juan Roosevelt González Lucero		Fecha: 12-08-2019
Firma:	 Mg. Juan Roosevelt González Lucero C.I.D. EDUC. 14374 DNI: 31666798		Teléfono: 996858363 Email: juanroosevelt.gonzalez@gmail.com