

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Dirección estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de
Cotabambas, Apurímac- 2020**

Presentado por:

Rosilda Vivanco Huamani

Para optar el Título Profesional de licenciado en Administración

Abancay, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

“DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS, APURÍMAC- 2020”

Presentado por **Rosilda Vivanco Huamani**, para optar el Título Profesional de
Licenciado en Administración

Sustentado y aprobado el 25 de abril de 2023 ante el jurado evaluador:

Presidente:



Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

Primer miembro:



Dr. Julián Oré Leiva

Segundo miembro:



Mg. Máximo Soto Pareja

Asesor (es):



Mg. José Carlos Vilca Narváez

Dedicatoria

A mis queridos padres Santos Vivanco y Margarita Huamani por haberme forjado con un principio humanista y social para estar al servicio de la sociedad; así mismo, por brindarme el derecho a la educación durante el tiempo de mi carrera Universitaria.



Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi ciclo de vida, de igual manera mis agradecimientos a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac a mis docentes quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron crecer día a día en mi formación profesional.

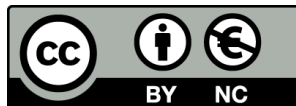
Así mismo, agradezco a mi asesor por la orientación metodológica, sapiencia y conocimiento durante este proceso de la formulación del informe de tesis.



“Dirección estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial
de Cotabambas, Apurímac- 2020”

Líneas de investigación: Gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons.



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT.....	4
CAPÍTULO I.....	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Enunciado del Problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos.....	7
1.3 Justificación de la investigación	8
CAPITULO II	10
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	10
2.1 Objetivos de la investigación.....	10
2.1.1 Objetivo general.....	10
2.1.2 Objetivos específicos	10
2.2 Hipótesis de la investigación	10
2.2.1 Hipótesis General.....	10
2.2.2 Hipótesis específicas.....	10
2.3 Operacionalización de variables	11
CAPITULO III.....	12
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	12
3.1 Antecedentes.....	12



3.2	Marco teórico referencial.....	15
3.2.1	Orígenes de Administración por objetivo.....	15
3.2.2	Teoría de Administración por Objetivos	15
3.2.3	Definiciones de Dirección estratégica	15
3.2.4	Modelo dinámico de dirección estratégica	16
3.2.4.1	Análisis estratégico	16
3.2.4.2	Formulación estratégica	16
3.2.4.3	Planeación estratégica	16
3.2.4.4	Implantación y control estratégico	17
3.2.5	Teoría del Desarrollo Organizacional.....	18
3.2.5.1	Introducción a la teoría general de administración	18
3.2.5.2	Desarrollo organizacional	18
3.2.5.3	Los aspectos importantes del desarrollo organizacional	19
3.2.5.4	Características del desarrollo organizacional	19
3.2.5.5	Etapas de implementación del desarrollo organizacional	20
3.2.5.6	Técnicas de desarrollo organizacional	20
3.2.5.7	Modelos de desarrollo organizacional.....	21
3.2.6	Normativa del gobierno local	23
3.2.7	Plan Estratégico de la Municipalidad Provincial de Cotabambas Política Institucional.....	24
3.3	Marco conceptual.....	26
CAPÍTULO IV.....		28



METODOLOGÍA	28
4.1 Tipo y nivel de investigación.....	28
4.1.1 Tipo de investigación.....	28
4.1.2 Nivel de investigación	28
4.2 Diseño de la investigación	28
4.3 Descripción ética de la investigación	29
4.4 Población y muestra.....	29
4.4.1 Población	29
4.4.2 Muestra	30
4.4.3 Marco muestral	30
4.5 Procedimiento	30
4.6 Técnicas e instrumentos.....	31
4.6.1 Técnicas	31
4.6.2 Instrumentos	31
4.7 Análisis estadístico	32
CAPÍTULO V	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
5.1 Análisis de resultados	36
5.1.1 Descripción de los datos generales de los servidores y funcionarios	36
5.1.2 Análisis de resultados de la variable independiente dirección estratégica	41
5.1.3 Análisis de resultados de la variable dependiente desarrollo organizacional...	46
5.2 Contrastación de hipótesis	51



5.2.1 Analizando la hipótesis general	51
5.2.2 Hipótesis Específica 1	52
5.2.3 Hipótesis específica 2	53
5.2.4 Hipótesis específica 3	54
5.2.5 Hipótesis específica 4	55
5.3 Discusión	56
CAPÍTULO VI.....	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
6.1 Conclusiones.....	60
6.2 Recomendaciones	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	71



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.	11
Tabla 2 Relación de los servidores- marco muestral	30
Tabla 3 Escala de alfa de confiabilidad Cronbach.....	33
Tabla 4 Alfa de Cronbach de Variable 1 Dirección estratégica	33
Tabla 5 Alfa de Cronbach de Variable 2: Desarrollo organizacional.....	33
Tabla 6 Pruebas de normalidad.....	34
Tabla 7 Análisis del V de Aiken.....	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género de servidores municipales	36
Figura 2 Grupo etario del servidor municipal	37
Figura 3 Condición laboral de los servidores y funcionarios municipales.....	38
Figura 4 Grupo ocupacional de servidores y funcionarios municipales.....	39
Figura 5 Tiempo de servicio por los servidores y funcionarios de la municipalidad.....	40
Figura 6 Dirección estratégica.....	41
Figura 7 Análisis estratégico	42
Figura 8 Formulación estratégica	43
Figura 9 Planeación estratégica	44
Figura 10 Implantación y control estratégico	46
Figura 11 Desarrollo organizacional	47
Figura 12 Trabajo en equipo	48
Figura 13 Relación entre grupo	49
Figura 14 Fijación de objetivos	50
Figura 15 Capacitación.....	51



INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas más cotidianos que aqueja a las organizaciones del Estado es el desarrollo organizacional y la limitada dirección estratégica empleado por los funcionarios y servidores; por tal motivo, se debe implementar una estrategia en función a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos de la provincia de Cotabambas.

Para elaborar el informe de investigación se debe recabar datos de los informantes de la Municipalidad, para medir los indicadores de dirección estratégica y desarrollo organizacional, para identificar la relación entre la dirección estratégica y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas; el presente trabajo se realizó en el año 2021 en un contexto de Covid-19.

Ante lo mencionado, la tesis titulada: "Dirección estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020" describe la dirección estratégica y el desarrollo organizacional de la municipalidad en función a la implementación de las estrategias específicas que se orienten al cumplimiento de las metas, objetivos de la organización, donde los servidores municipales dinamicen procesos, creando un ambiente armónico y competitivo, es así que la tesis está organizada por los siguientes capítulos:

Capítulo I, se formuló el planteamiento del problema y se describió la realidad problemática en estricto cumplimiento de los contextos mundiales, nacionales, regionales y locales; así mismo, se formuló el problema general y cuatro problemas específicos con sus respectivas justificaciones que motivan a la consolidación del presente.

En el Capítulo II, se han redactado el objetivo general y cuatro objetivos específicos; así mismo, se planteó las hipótesis de la investigación y de la misma forma se ha compuesto la Operacionalización de las variables compuestas por las variables, dimensiones e indicadores.

En el Capítulo III, se ha descrito el estado del arte donde se definió las dimensiones de la investigación en función a las teorías, técnicas, dimensiones y elementos; así

mismo, se ha consignado los antecedentes en los contextos mundiales, nacionales, regionales y diagnóstico de la situación problemática a nivel del ámbito geográfico del estudio y en el marco conceptual se ha definido los indicadores en orden alfabético para incrementar el vocabulario del informe de investigación.

En Capítulo IV, contiene la metodología de la investigación, donde se ha identificado el tipo, nivel, alcance, a la población muestral para poder realizar el trabajo de campo y recabar la información primaria.

En el Capítulo V, se ha formulado los resultados y la discusión de la investigación; así mismo, se describió los resultados en función a los resultados de cada una de las preguntas y de la comprobación de las hipótesis, el presente está representado en tablas y en las figuras en estricto cumplimiento a los objetivos.

En el Capítulo VI, se describe las conclusiones y recomendaciones en función al objetivo general y objetivos específicos, el presente fortalecerá a la línea de investigación de gestión pública establecido por el programa de Administración de la UNAMBA.

RESUMEN

El presente informe de trabajo de investigación denominado “Dirección estratégica y desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020”; donde se ha establecido el objetivo general: Identificar la relación entre la dirección estratégica y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas; en la investigación se ha empleado el enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo de investigación básico, nivel de investigación descriptivo correlacional, se asoció entre las variables de dirección estratégica y desarrollo organizacional; la población muestral fue tipo censal donde estuvo conformado de 148 funcionarios entre los servidores de la unidad de análisis del objeto de estudio; como instrumento se utilizó el cuestionario y técnica a la encuesta, se estructuró a través del formulario del Google por encontrarnos en un contexto del Covid-19; la confiabilidad del instrumento se determinó mediante alfa de Cronbach donde resultó un valor igual a 0,892 de la variable de dirección estratégica y la confiabilidad de la variable de desarrollo organizacional es un valor igual a 0,969; el presente, significa una consistencia interna de fiabilidad buena; además, se concluyó que existe una correlación alta entre Dirección estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, resultando un valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,856, el resultado, señala una correlación positiva alta entre ambas variables y un nivel de significancia p igual a 0,000 menor a 0,05%.

Palabras clave: *Dirección estratégica, desarrollo organizacional, asociación*

ABSTRACT

This research work report called "Strategic management and organizational development in the Provincial Municipality of Cotabambas, Apurímac - 2020" has been developed; where the general objective has been established: Identify the relationship between the strategic direction and the organizational development of the Provincial Municipality of Cotabambas; In the research, the quantitative approach, deductive method, basic type of research, descriptive correlational research level, was associated between the variables of strategic management and organizational development; The sample population was census type where it was made up of 148 officials among the servers of the analysis unit of the object of study; The questionnaire and the survey technique were used as an instrument, it was structured through the Google form because we were in a context of Covid-19; the reliability of the instrument was determined by Cronbach's alpha where a value equal to 0.892 of the strategic management variable resulted and the reliability of the organizational development variable is a value equal to 0.969; the present, means good reliability internal consistency; In addition, it was concluded that there is a high correlation between Strategic Management and organizational development of the Provincial Municipality of Cotabambas, resulting in a Spearman's Rho correlation coefficient value equal to 0.856, the result indicates a high positive correlation between both variables and a significance level p equal to 0.000 less than 0.05%.

Keywords: *Strategic direction, organizational development, association*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

En los últimos años los gobiernos municipales han asumido como parte de una dirección estratégica para mejor desarrollo organizacional en el entorno económico, social, etc.; a pesar de las políticas que se vienen impulsando todavía es mínimo, en ese sentido se ha considerado a Álvarez y Delgado (2020), donde manifiestan que “50% están enfocados a desarrollo de competencias y habilidades de trabajador municipal a través de capacitaciones, 30% están enfocados al uso de TIC para lograr gestión y 20% menciona uso de coeficiencia y metodologías aplicadas al mapeo de objetivos institucionales”(p. 969). Por lo tanto, se puede indicar que la gestión de las municipalidades es aún deficiente para ello las autoridades deben tomar en consideración diferentes estrategias para un buen desarrollo organizacional.

Por otro, en un contexto nacional la mayor parte de las municipalidades tienen instrumentos de gestión actualizados, pero, sin embargo, no son instrumentos que se aplican en la realidad de las instituciones con la finalidad de mejorar la gestión institucional. Por ello, se ha considerado lo señalado por Hurtado y Gonzales (2015) quienes sostienen que “el nivel de planificación en las municipalidades del Perú, del 100% de municipalidades del Perú, el 98.59% de municipalidades realizan Presupuesto Participativo-PP y 85.36% tiene Plan de Desarrollo Local Concertado-PDLC” (p. 113). En tal sentido, se ha tomado conocimiento que son algunas municipalidades si realizan si actividades para promover el presupuesto participativo en la comunidad, como consecuencia de ello tienen actualizados sus instrumentos de gestión organizacional, pero, sin embargo, los presupuestos que administran son insuficientes para aplicar los instrumentos en la gestión.

En el contexto regional, la región de Apurímac según el reporte de consulta amigable de Ministerio de Economía y Finanzas (2020) en el último trimestre el gasto presupuestal fue solamente del 24.72% del total de presupuesto asignado en el año 2020, en efecto evidencia la poca implementación de una dirección estrategia y desarrollo organizacional, la escasa implementación de los planes de desarrollo concertado participativo y los planes estratégicos institucionales generando incertidumbre, riesgos e improvisaciones en la programación, formulación y ejecución

de los proyectos y actividades en beneficio de la comunidad, por lo tanto se percibe limitada implementación de la gestión estratégica y el desarrollo organizacional en las municipalidades a nivel de la región de Apurímac.

En la Municipalidad Provincial de Cotabambas, se brindan diferentes servicios de acuerdo a la necesidad y demanda de la ciudadanía, como entidad municipal una de las obligaciones es brindar un servicio de calidad atender las necesidades de la población ya sea en el contexto económico o social, según la Municipalidad Provincial de Cotabambas (2019) en el informe “se articula a las políticas del Gobierno Regional (orientaciones y objetivos del Plan de Desarrollo Regional Concertado), del Gobierno Nacional (Plan Bicentenario Perú al 2021), ODS, acuerdo nacional y los PESEM”(p. 6). Por lo tanto, es muy importante resaltar que el proceso de implementación del dicho instrumento para una dirección estratégica y un desarrollo organizacional. Por otro lado, se evidencia según el reporte de MEF (2020) “la ejecución del gasto presupuestal del Municipalidad Provincial de Cotabambas al tercer trimestre del año 2020 fue de 21.29 %”. Por lo tanto, se puede demostrar los datos obtenidos por la plataforma virtual de la consulta amigable que durante el año fiscal mencionado tuvo una ejecución deficiente, considero que para un buen gasto presupuestal se debe precisamente implementar paradigmas, estrategias que alcancen las necesidades de la población usuaria.

Respecto a la dirección estratégica en la municipalidad se encuentran limitadas a consecuencia de inestabilidad del personal directivo de alta jerarquía constantes cambios del capital humano. Según Dess y Lumpkin (2003), refieren que “el proceso de una dirección estratégica se debe establecer una adecuada implementación e integración de la organización con el entorno considerando como base de su cambio y mejora continua” (p. 207). Por lo tanto, las municipalidades deben establecer sus planes de trabajo de forma ecuánime y clara para responder los cambios que se va originar, así mismo contar con el personal idóneo para el mejor desarrollo organizacional.

En lo que respecta al desarrollo organizacional en la municipalidad es limitado debido a que las jerarquías, funciones y obligaciones del personal que labora en la institución mencionada existe débil coordinación entre trabajadores del gobierno municipal, los equipos de trabajo han venido trabajando indistintamente para lograr las metas trazadas. Se observó el proceso de entendimiento, creación, resolviendo tarea difícil,



por lo que no se cumple el objetivo. La falta de cuadros técnicos es muy común en los municipios rurales así como en la provincia de Cotabambas, y actualmente se cree que se debe a la distancia o viajes a ciudades importantes como Abancay y Cusco, donde los salarios son inferiores a los del personal clave, las limitaciones de desarrollo profesional como la conectividad, los centros de formación, la falta de recursos humanos de alta calidad y expertos en los doce sistemas administrativos, valen la pena implementar para mejorar los procesos y gestionar los servicios de recursos y la calidez humana sobre la base de brindar servicios públicos eficientes.

Por ello, en el presente estudio se ha pretendido describir de manera profunda y sistemática concerniente al contexto del objeto de investigación y la situación problemática, donde pretende encontrar la relación que existe entre dirección estratégica y el desarrollo organizacional, ofreciendo información adecuada y estructurada para solventar los vacíos teóricos que tiene el contexto de la investigación.

1.2 Enunciado del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la Dirección estratégica y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la Dirección estratégica y el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la Dirección estratégica y relación entre grupos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020
- ¿De qué manera se relaciona la Dirección estratégica con la fijación de objetivos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?
- ¿De qué manera se relaciona la Dirección estratégica con la capacitación del personal de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?

1.3 Justificación de la investigación

Teniendo en cuenta los argumentos de Ñaupas et. al (2014) expresan que “Justificar implica fundamentar las razones por las cuales se realiza la investigación, es decir, explicar por qué se realiza la investigación. La explicación de estas razones puede agruparse en teóricas, metodológicas y sociales” (p. 164); la presente investigación fue justificado de tres formas donde se describieron cada uno:

a) Justificación teórica

Según refieren Ñaupas et al. (2014) donde mencionan que la justificación teórica “implica indicar que el estudio va a permitir realizar una innovación para lo cual es necesario hacer un balance o estado de la cuestión del problema que se investiga; explicar si va servir para refutar resultados de otras investigaciones o ampliar un modelo teórico”(p. 164) al respecto el estudio realizado tiene el propósito de profundizar conocimientos teóricos, enfoques y procesos de dirección estratégica y desarrollo organizacional; finalmente, los resultados contribuirán al desarrollo de las teorías que se emplean en las organizaciones del estado y servirá para refutar futuras investigaciones que se realicen en temas de dirección estratégica y desarrollo organizacional.

b) Justificación metodológica

como manifiestan Ñaupas et al. (2014), prescriben la justificación metodológica es una técnica o instrumento novedoso como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos, diagramas de muestreo, etc. que el investigador considere que puedan utilizarse en investigaciones similares (p. 165); dentro del trabajo de investigación se utilizó la técnica encuesta, se empleó el instrumento de cuestionario con diseño de escala de Likert, donde fueron validados por tres expertos, además la confiabilidad de las dos variables fue mediante el alfa de Cronbach. Por otro el resultado servirá para establecer como la dirección estratégica promueve el desarrollo organizacional, que permite la mejora significativa en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

c) Justificación social

Según refieren Ñaupas et al. (2014) “cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social, como el empoderamiento de las mujeres campesinas o la aplicación del método psicosocial en la alfabetización de iletrados del medio rural” (p. 221), la presente investigación se definió como los aportes del trabajo de investigación de tesis ofrece para solucionar las demandas de la sociedad, presentes y futuras para ser una fuente de una mejor calidad de vida de los moradores de la unidad de análisis.



CAPITULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.1.1 Objetivo general

Identificar la relación entre la dirección estratégica y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.

2.1.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación de la dirección estratégica con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.
- Identificar la relación de la dirección estratégica con relación entre grupos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.
- Determinar la relación de la dirección estratégica con la fijación de objetivos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.
- Describir la relación de la dirección estratégica con la capacitación personal de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.1 Hipótesis General

Existe relación manera positiva de la dirección estratégica con el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.

2.2.2 Hipótesis específicas

- La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.
- La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con relación entre grupos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.
- La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con la fijación de objetivos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.
- La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con la capacitación del personal de la Municipalidad Provincial de Cotabambas

2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Dirección estratégica Palacios (2016) La dirección estratégica es el arte y la ciencia de poner en práctica y desarrollar todos los potenciales de una empresa con el fin de asegurar su supervivencia a largo plazo, y mejorar su competitividad, eficacia, eficiencia y productividad. (p, 7)	Análisis estratégico	Estructura organizacional Desarrollo de servicios Información Recursos Tecnología	1. Nunca 2. Raras veces 3. Ocasionalmente 4. Algunas veces 5. Frecuentemente 6. Siempre
	Formulación estratégica	Los objetivos Plan de acción Capacidades Recursos necesarios	
	Planeación estratégica	Predecir Capacitar Informar Ver riesgo	
	Implantación y control estratégico	Poder Estar informado Compromiso Audacia Evaluar la eficiencia Identificar los resultados	
V2: Desarrollo organizacional Munch (2014) “Es una estrategia que implica la reestructuración de los sistemas tradicionales de la organización y que lleva implícita la idea de participación y desarrollo de personas mediante la educación y la aplicación de ciencias de comportamiento”, las siguientes técnicas; “el trabajo en equipo, las relaciones entre grupos, la fijación de objetivos y planeación y la capacitación” (p, 174)	Trabajo en equipo	Nuevos equipos Grupos de trabajo	
	Relación entre grupos	Equipos funcionales Solución de conflictos	
	Fijación de objetivos	Confrontación Individuales De equipo Organización	
	Capacitación	Competencia interpersonal Soluciones de problemas Planeación Proceso de cambio Diagnostico	



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

a) Antecedente internacional

Como expresa Guerrón (2022), en su trabajo de investigación titulada “Gestión del talento y desarrollo organizacional en los GAD a nivel municipal de Penipe”, cuyo objetivo principal fue identificar la gestión del talento y desarrollo organizacional en los GAD a nivel municipal de Penipe, el autor empleó el método hipotético-deductivo, diseñado en un estudio no empírico, la investigación fue de tipo bibliográfico - descriptiva correlacional, donde el diseño de investigación se empleó la metodología hipotética - deductiva con una muestra de 99 funcionarios, utilizaron como instrumento el cuestionario, finalmente concluye que la poca participación del personal se debe a la falta de programa de capacitación, selección insuficiente del personal de proceso, falta de compromiso del personal, falta de buena comunicación y motivación. (p. 70).

De igual manera, expresa Chávez (2022) en su trabajo de investigación titulado “La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Cumandá”, tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Cumandá, el método que utilizó fue hipotético deductivo, de la misma manera el tipo investigación fue de revisión documental, el trabajo se centra en analizar e identificar posibles causas y consecuencias con una muestra de 21 funcionarios, las técnicas de observación fueron la entrevista, donde el instrumento fue cuestionario y entrevistas, así mismo los resultados muestra que el cumplimiento de la planificación dentro del GAD del Cantón Cumandá con un porcentaje de 47,62% es buena y el 4,76% mala donde llegó concluir que la situación interna actual en la que se encuentra el GAD del Cantón Cumandá es necesario establecer propuestas estratégicas para el crecimiento y desarrollo interno de la institución. (p. 56).

Finalmente Vásquez (2016) en su trabajo de investigación “el análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015”, donde tuvo como objetivo principal analizar la incidencia del desarrollo organizacional en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, el trabajo de investigación tuvo una muestra de 15 colaboradores de la microempresa, con estudio de tipo cuali-cuantitativo y método analítico-sintético, deductivo-inductivo y el hipotético-deductivo, finalmente concluye que a partir del uso de los métodos empleados en esta investigación se identificaron las dimensiones e indicadores más importantes que caracterizan a la “variable desarrollo organizacional y servicio al cliente como objetivos específicos para el desarrollo del proyecto” (p. 96).

b) Antecedente nacional

Según Gutiérrez (2018) en su investigación denominada “Planificación estratégica y la gestión de proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Ayahuanco 2018”, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre planificación estratégica y gestión de proyectos de inversión, para ello la metodología fue de tipo aplicada, el diseño de investigación - descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores, la técnica y el instrumento utilizado fue la encuesta y el cuestionario los resultados que obtuvo fue, que el 56,7% (17) considera que la gestión de proyectos y la planificación estratégica son deficientes”. El autor concluye que la planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión de proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Ayahuanco, Ayacucho en el año 2018. (Tau_b=0,855; p_valor=0,000)” (p. 78).

Como expresan Palma y Ruiz (2018) presentaron un trabajo de investigación “Propuesta de un plan de capacitación para el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Tumbán – 2016”; la muestra estuvo constituida por 44 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tumbán, donde tuvo “Proponer un Plan de Capacitación para el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad

Distrital de Tumbán – 2016” el tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y el diseño de la investigación es no experimental, el autor concluye que, con respecto a las necesidades de la capacitación obtenidos de los 44 encuestados se puede evidenciar que el 54.5% de trabajadores se sienten interesados con los temas de Desarrollo Organizacional, el 18.2% desean que se les capacite en temas referidos a Atención al usuario, el 15.9% sugiere que se les debe capacitar en otros temas como liderazgo y tomas de decisiones y el 11.4% prefieren temas relacionados a Comunicación Efectiva. (p. 139).

Por otro lado, Challco (2017) en su trabajo de investigación “Dirección estratégica y los proyectos de inversión pública de la Municipalidad Provincial de Canchis-2017”, tuvo como objetivo principal determinar cuál es la relación que existe entre la dirección estratégica y los proyectos de inversión y en la Municipalidad Provincial de Canchis, 2017, la metodología planteada fue no experimental transversal correlacional, el enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 40 funcionarios, donde los resultados fueron que, los trabajadores de la municipalidad perciben una gestión estratégica el 35% es regular mientras el 65% indican que es buena, en cuanto a la gestión de inversión de proyectos que el 80% de los trabajadores indican que es buena y el 20% es regular.” Finalmente, el autor concluye: se obtiene una correlación de 0.925, que es muy alto, lo que significa que en el ámbito de estudio hay una Alta Correlación entre ambas variables de Dirección Estratégica y Proyectos de Inversión Pública. Además de una $p = ,000$ que es muy significativa, demostrando así que existe relación entre la dirección estratégica y los proyectos de inversión pública en la Municipalidad Provincial de Canchis. (p, 90).

c) Antecedente regional.

Según Bautista (2018) En su trabajo de investigación titulado “Dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De San Jerónimo-2016”, donde tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2016, en el trabajo de

investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo básica, el diseño de investigación fue no experimental, la muestra fue de 137 usuarios, la técnica e instrumentos fue mediante encuesta a través de cuestionario finalmente concluye: “Spearman ($r=0,807^{**}$) demuestra una correlación positiva alta, además, el sig. $< 0,01$, revela el resultado tiene un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención. Impulsivo. Buscando fortalecer y sostener la dirección estratégica igual sucederá desarrollo laboral” (p. 84).

3.2 Marco teórico referencial

3.2.1 Orígenes de Administración por objetivo

Según refiere Chiavenato (2006), “La administración por objetivos (APO) o administración por resultados constituye el modelo administrativo identificado como el espíritu pragmático y democrático de la Teoría Neoclásica. Su aparición ocurrió en 1954, cuando Peter F. Drucker, considerado como padre de la APO” (p. 195).

3.2.2 Teoría de Administración por Objetivos

Como afirma Chiavenato (2006), “un modelo de administración por medio del cual las gerencias de las organizaciones establecen metas para sus administraciones al principio de cada periodo y consonancia con las metas generales de la organización, a través de la dirección” (p.198).

Las entidades públicas al inicio de cada año fiscal definen metas, objetivos, proyectos a ejecutar de acuerdo a las necesidades de la sociedad y cierre de brechas.

3.2.3 Definiciones de Dirección estratégica

La dirección estratégica según palacios (2016) “La dirección estratégica es el arte y la ciencia de poner en práctica y desarrollar todos los potenciales de una empresa con el fin de asegurar su supervivencia a largo plazo, y mejorar su competitividad, eficacia, eficiencia y productividad” (p.7).

Por otro lado, dando énfasis en el sector público por el autor Plazas (2020), son las actividades que desarrollan la alta dirección y las otras direcciones donde se toman las decisiones y el liderazgo de esa manera influyen en las actividades que realizan los trabajadores: “Labor y voluntad interpersonal de los directivos para lograr que los colaboradores cumplan las metas establecidas, se da

mediante toma de decisiones, comunicación, innovación y coordinación de esfuerzos. La denominada rejilla gerencial es un modelo de liderazgo” (p. 33).

3.2.4 Modelo dinámico de dirección estratégica

Como define Palacios (2016), “la dirección estratégica es el modelo dinámico del proceso de formación de la estrategia, en cual la dirección estratégica es análisis estratégico, formulación estratégica, planeación estratégica e implantación y control estratégico” (p. 2), por tanto, en seguida se presentan los componentes del modelo dinámico de la dirección estratégicas.

3.2.4.1 Análisis estratégico

Es una actividad realizada por los directivos y de toda la organización los responsables en la dirección de una institución, como indica Palacios (2016), donde el análisis organizacional como parte de análisis estratégico consiste en el análisis de las variables de la organización la estructura organizacional, desarrollo del producto o el servicio, así como la información ordenada, y las actualizaciones de los resultados de las operaciones y las existencias de recursos necesarios factores críticos son las condiciones actuales y futuras de la organización, recursos disponibles y necesarios, tecnología, potencialidades habilidades, estructura organizacional, servicios, personal capacitado, recursos financieros.

3.2.4.2 Formulación estratégica

La formulación estratégica de una organización “consiste en tomar en cuenta el marco de referencia, como también contexto, así mismo en la formulación estratégica se debe precisar los objetivos de una organización, así mismo el plan de acción, las capacidades y recursos necesarios para alcanzar las metas con eficiencia, eficacia y productividad” Palacios (2016) la formulación de estrategia se basa en establecer objetivos, las capacidades e identificar los recursos para poder alcanzar las metas.

3.2.4.3 Planeación estratégica

La planeación estratégica propuesta por Palacios (2016) se entiende en planificar, establecer planes y las estrategias con el fin de adaptarse en el entorno para poder alcanzar la rentabilidad de manera eficaz, por

lo tanto la planificación es predecir, capacitar, informar, ver riesgo y cambios en el futuro, la planificación estratégica implica como organizar a las personas y sus recursos, así mismo la planificación estratégica permite la correcta administración de un proceso, dando claridad sobre lo que se quiere lograr y como se va a conseguir.

3.2.4.4 Implantación y control estratégico

En este caso se trata “La implementación estratégica involucra a toda la organización, es así que la alta dirección evalúa y lidera el cambio, de la misma manera en la estructura formal e informal y la cultura de la organización, por tanto, el liderazgo necesita los componentes necesarios” Palacios (2016) en la implantación de una estrategia todas las direcciones y miembros que están involucrados.

- a) Poder. consiste en implementar de manera correcta la estrategia en la organización, es así que, para ser reconocida como líder se debe demostrar las habilidades, las destrezas, las experiencias, la cooperación y coordinación.
- b) Estar informado. Consiste en tomar dominio de las actividades internas y externas de la organización, así mismo que le permite tomar decisiones efectivas.
- c) Compromiso. Con el cumplimiento de objetivos y así mismo en el desarrollo de la organización.
- d) Audacia. Seguir normas, costumbres, hábitos mientras control estratégico como indica Palacios (2016) “consiste en el proceso de verificar en el momento oportuno y de manera completa” (p. 79); Se describe cada una de ellas.
 - Evaluar la eficiencia del plan estratégico según logro de los objetivos planteados, se evalúa norma o patrón de gestión, la captación de datos en tiempo adecuado y unidades de medida correctivas, acciones correctivas para el logro de los resultados.
 - Identificar los resultados en cada unidad conforme a las responsabilidades asignadas.

3.2.5 Teoría del Desarrollo Organizacional

3.2.5.1 Introducción a la teoría general de administración

Según Chiavenato (2006), afirma que la Teoría de las Organizaciones “se ocupa del estudio de las organizaciones en general. Por su tamaño y complejidad de sus operaciones, cuando alcanzan una cierta dimensión, las organizaciones necesitan que administre conjunto de personas estratificadas en diversos niveles jerárquicos que se ocupen de asuntos diferentes” (p. 2).

En la actualidad las organizaciones públicas o privadas requieren servidores, funcionarios y colaboradores eficientes conocedores en el rubro para poder solucionar diferentes necesidades que se presentan, así mismo lograr metas u objetivos.

3.2.5.2 Desarrollo organizacional

como indica Chiavenato (2009), “Desarrollo organizacional es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección para mejorar los procesos de solución de conflictos y renovar la organización, así la administración de cultura organizacional en los equipos formales de trabajo, los equipos temporales, la cultura integral” (p. 436).

El Desarrollo de una organización está conformada por un conjunto de acciones de cambio en función de la persona y las acciones democráticas para mejorar la eficiencia de la organización y así mismo el bienestar de los integrantes. “Desarrollo organizacional es un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección para mejorar los procesos de solución de conflictos y renovar la organización, así la administración de cultura organizacional en los equipos formales de trabajo, los equipos temporales, la cultura integral” (p. 436).

Es así que el desarrollo organizacional según Münch (2014) “conjunto de acciones por buscar la eficiencia de la organización, por otro lado, define a desarrollo organizacional” (p. 171). Es una estrategia que implica la reestructuración de los sistemas tradicionales de la organización y que lleva implícita la idea de participación y desarrollo de personas mediante la educación y la aplicación de ciencias de comportamiento”.

3.2.5.3 Los aspectos importantes del desarrollo organizacional

Como define Chiavenato (2009) los aspectos más importantes del desarrollo organizacional son:

- a) Proceso de solución de conflictos: son los métodos utilizados por la organización para resolver las amenazas y así provechar las oportunidades.
- b) Proceso de renovación: que permita a que se adapten de manera más rápida su estilo de gestión en los problemas y en las oportunidades.
- c) Administración participativa: significa que los ejecutivos dejan a un lado la estructura jerárquica y hacen a que los trabajadores desempeñen un papel importante en la toma de decisiones de las responsabilidades asumidas.
- d) Construcción y facultamiento de equipos en la toma de decisiones (empowerment) se trata de crear equipos y asignar responsabilidades según su facultad asumida.

3.2.5.4 Características del desarrollo organizacional

Las características básicas del desarrollo organizacional como indica Munch (2014) se entiende los siguientes (p. 172).

- a) Es una estrategia educativa, porque se basa en la modificación de la cultura organizacional para alcanzar un cambio planeado en la organización.
- b) Los cambios que se buscan están ligados directamente a las exigencias o requerimientos que la organización necesita para su funcionamiento.
 - Crecimiento, identidad y revitalización.
 - Satisfacción y desarrollo humano.
 - Eficiencia organizacional
- c) Los agentes de cambio son en su mayoría externos a la organización; implica una relación corporativa de colaboración

entre el agente de cambio y los componentes de sistema de la gestión de valores referentes al mundo en general y a las organizaciones propiamente dichas.

3.2.5.5 Etapas de implementación del desarrollo organizacional

Como indica Münch (2014) que “es un proceso largo, donde implica la incidencia a largo plazo, la implementación del desarrollo se logra a través de las siguientes etapas” (p. 174):

- a) Diagnóstico: Donde se abarca dos áreas como la estructura formal y los procesos organizacionales, que conforma la cultura organizacional.
- b) Planeación de la estrategia. Se trata del agente de cambio y el grupo que determinan los cursos de acción necesarios. Así como las etapas y el tiempo para lograr un cambio planeado en la organización.
- c) Educación. Comprende el proceso de modificación de la conducta de los individuos y de los grupos, mediante la aplicación de las estrategias que la organización necesita.
- d) Asesoría entrenamiento y consultoría. Se realiza de manera simultánea la etapa de educación y entrenamiento, el agente de cambio desarrolla la asesoría y entrena al grupo, y así mismo realiza la retro alimentación del proceso y diseño de la organización.
- e) Evaluación. Después de aplicar las estrategias se evalúa los resultados para retro informar los procesos y hacer los ajustes necesarios para poder desarrollar acciones administrativas.

3.2.5.6 Técnicas de desarrollo organizacional

Como indica Munch (2014), que “son aquellos aspectos que permite el buen trabajo, es así las siguientes técnicas están integradas; el desarrollo de equipos, las relaciones entre grupos, la fijación de objetivos y planeación y la capacitación” (p. 174) son técnicas del desarrollo organizacional son los siguientes:

- a) Trabajo en equipo: el trabajo en equipos se realiza con los nuevos grupos de trabajo, el equipo de trabajo son equipos funcionales que son esenciales para que la organización sea activa.
- b) Relación entre grupos: comprende los procedimientos, la regulación de los conflictos y la Confrontación entre grupos de trabajo.
- c) Fijación de objetivos: tiene sus composiciones los siguientes objetivos individuales, de equipos, de Sistemas y organización, y administración.
- d) Capacitación y evaluación: la capacitación comprende los siguientes, Competencia interpersonal, Soluciones de problemas, Planeación, Proceso de cambio y diagnóstico de la organización.

3.2.5.7 Modelos de desarrollo organizacional

Según la propuesta de Pinto (2012) los modelos de desarrollo organizacional, se entiende los siguientes:

- a) Modelos del desarrollo organizacional relacionados con cambios estructuras. Los cambios son constantes y se debe tomar en cuenta el ambiente interno y externo para realizar las actividades. “Los cambios son inicialmente generados por la alta gerencia de la organización y varían de acuerdo con la situación, el ambiente de trabajo, así como con la estructura y la tecnología que utilice la organización” Pinto (2012) (p. 33). Se puede encontrar cambios orientados hacia objetivos como:
 - Cambios en los procedimientos de trabajos
 - Cambios en la organización
 - Cambios en el ambiente de trabajo

El origen del desarrollo organizacional mencionado por Pinto (2012) “Los cambios tienen y deben ser voluntarios, y con la participación de los integrantes para propiciar el cambio deseado” (p. 34).

- Reunión del equipo de diagnóstico del gerente: Los responsables realizan de manera periódica con eficiencia y la eficacia.
- El equipo conforma con consultor externo, más el colaborador staff, es así que el equipo se forma con la participación de todos los miembros de la organización.

- Confrontación para establecer metas: los integrantes de la organización se reúnen para fijar las metas para el cambio, esto se realiza en dos fases: recopilación de la información y fijación de metas.
 - Los miembros de la organización se juntan para fijar las metas con el objetivo de cambiar en cual se realiza de dos maneras con la recopilación de la información y así la fijación de metas organizacionales.
- b) Modelo de desarrollo organizacional relacionado con cambio en el comportamiento.

En la actualidad existen diversos modelos relacionados con cambios en el comportamiento, entre estos se encuentra el análisis transaccional, el tratamiento de conflictos intergrupales. Para generar cambios en el comportamiento del personal de una organización, se utiliza la capacitación con el fin de fomentar una mayor participación y comunicación en la organización. Este método es efectivo cuando existe conflicto sobre las actividades a resolver. Para obtener un aprovechamiento real, es necesario mover al grupo, es decir, inculcarle al cambio para que se rompan paradigmas y obtengan resultados positivos, con ello se debe buscar incentivar al compañerismo y la identificación con los jefes.

Por otro lado, una de las limitantes del método es lograr y poseer el tiempo necesario para ejecutarlo. En cambio, entre los beneficios a obtener, se puede destacar la terminación de conflictos, los cuales pueden ser transformados en colaboración, además, se mejoran las habilidades para escuchar. Es necesario que exista la retroalimentación para saber si estamos comprendiendo a los colaboradores y así aclarar las dudas.

Retroalimentación positiva, dar a conocer a las personas como estamos recibiendo información y como mejora su comportamiento, parece fácil, pero es muy intenso. Los usos más frecuentes de este

método son cuando existen desacuerdos, cuando los resultados son negativos en un conflicto y para conocer si se ha comprendido lo que se explica y cómo esto forma parte de la vida diaria en la organización (p. 38).

3.2.6 Normativa del gobierno local

a) Importancia del municipio y terminología.

El autor Mallap (2013) en su texto titulado: Comentario al régimen normativo municipal indica que la importancia del municipio radica en que su formación histórica está ligada al desarrollo de los pueblos y, en consecuencia, constituye una institución básica de la democracia, entendida esta como participación el tema coyuntural o de inmediatez política (p. 9). Existen tres términos que son usados de forma muy frecuente como sinónimos en diversos estudios, normas y documentos sobre temas locales, aunque con propiedades son vocablos con definiciones distintas. Los términos son municipio, municipales y gobiernos locales.

Municipio: Es la entidad social integrada por tres elementos inseparables como la población, el territorio y el poder municipal (capacidad de autogobierno).

Municipalidad: Es la institución que en representación del municipio cumple la función de gobierno y administración, con la finalidad de lograr el desarrollo de su circunscripción y satisfacer necesidades elementales de los vecinos.

Gobierno local: Es la autoridad que ejerce la función normativa y ejecutiva del municipio, integrada por el consejo municipal (alcalde y regidores).

b) Autonomía del municipio

El autor Mallap (2013) expresa sobre autonomía del municipio que es conveniente precisar el término autonomía diferenciándolo de soberanía que tiene un alcance mayor. “concepto de autonomía es más bien restringido, limitado a ciertos ámbitos competenciales; la autonomía absoluta, por el contrario, es sinónimo de soberanía, es atributo exclusivo del estado”. La autonomía, por lo demás, no debe entenderse solo en su acepción común, como la atribución de darse sus propias normas y su propia organización, sino la de poseer aquellas facultades indispensables para mantener su personalidad

frente a los poderes políticos superiores, como la elección de sus autoridades, la administración de sus intereses y la autosuficiencia financiera. (p. 12).

La doctrina ha determinado cuatro componentes básicos que definen la autonomía municipal, ninguno de los cuales puede ser suprimido sin perjuicio de la integridad de dicho poder estos son:

- Elección de sus propias autoridades y potestad normativa para producir legislación municipal (autonomía política).
- Organización de los servicios públicos locales y prestación de tales servicios (autonomía administrativa).
- Creación de rentas e inversión de estas (autonomía financiera).
- Garantía de que solo judicialmente podría impugnarse resoluciones y demás actos de sus autoridades realizadas en el ejercicio de sus funciones que a estas le son propias (garantía judicial de la autonomía) que quiere decir que toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías de un plazo razonable.
- Ley orgánica de las Municipalidades N° 27972 (2003); Según el art. 8 “La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto” (p. 129).

3.2.7 Plan Estratégico de la Municipalidad Provincial de Cotabambas Política Institucional

La Municipalidad Provincial de Cotabambas (2020), plantea los siguientes lineamientos que definen de que como la entidad espera lograr a nivel externo, es decir en su población, y en sus condiciones internas institucional. Estos lineamientos se encuentran en (p, 3). En seguida se presenta:

- Fortalecer un gobierno local eficiente, transparente y moderno “Buen Gobierno Municipal”, al servicio del vecino y sus intereses.
- Priorizar al individuo como eje promotor del desarrollo social, económico y político. Promover una cultura ciudadana de cuidado del medio ambiente.

- Desarrollar servicios públicos de calidad, eficientes y oportunos, bajo el enfoque de inclusión social: disponibilidad, acceso y uso adecuados de dichos servicios públicos; todo ello de acuerdo con el Plan de Desarrollo Local Concertado de la Provincia – PDLC Cotabambas al 2030, articulado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, al Plan de Desarrollo Regional Concertado de Apurímac al 2021, el Acuerdo Nacional y el Plan Nacional al 2021 (Plan Bicentenario).

a) Misión institucional

La misión institucional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas Apurímac (2020), “está orientada a conducir la gestión hacia el logro de los objetivos estratégicos institucionales en el marco de sus funciones y competencias establecidas en la (LOM) para contribuir al desarrollo integral y sostenible de su población (p. 4).

Promover el desarrollo integral de la Provincia de Cotabambas, de manera participativa, sostenida y sostenible, en el marco de la modernización del Estado y la valoración de agro biodiversidad andina.

b) Objetivos estratégicos institucionales

Los Objetivos Estratégicos Institucionales definen los resultados que la entidad espera lograr en las condiciones de vida de la población a la que atiende y en sus condiciones internas en cumplimiento de sus funciones sustantivas o funciones de administración interna definidas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. De acuerdo con su mandato, la Municipalidad Provincial de Cotabambas, (MPC - Tambobamba, 2020, p. 5) plantea los siguientes. Objetivos Estratégicos Institucionales:

- OEI.01. Fortalecer la gestión institucional
- OEI.02. Reducir los índices de inseguridad ciudadana en la población de la provincia
- OEI.03. Contribuir en la mejora de la calidad de servicios públicos para la población

- OEI.04. Mejorar a la competitividad de los agentes económicos de la provincia
- OEI.05. Implementar la gestión ambiental en el territorio
- OEI.06. Protección de la población y sus medios de vida frente a peligros de origen natural y antrópicos.
- OEI.07. Fortalecer el desarrollo humano y hábitos saludables en la provincia.

3.3 Marco conceptual

a) **Audacia:** El autor Palacios (2016) describe “que por la cualidad de los individuos con grande acción donde desempeña de siguiendo las normas, así como también costumbre y los hábitos”.

b) **Capacitar:** Se trata de capacitación o desarrollar al personal de la organización con actualización y nuevos conocimientos según la necesidad que requiere, por ello ayuda a buscar a mejorar conocimientos, la actitud, las habilidades.

c) **Capacitación:** según Chiavenato (2009) “es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo” (p.371).

d) **Desarrollo de servicios:** El desarrollo de servicios como indica Berdugo (2014) donde para lograr “Para lograr esto, se debe identificar los puntos donde se sitúa el valor del servicio y desplegarlo acertadamente en dirección a los clientes” (p.113).

e) **Diagnóstico:** El autor Portugal (2017) “Permite la supervisión de procesos específicos en concreto, estudiando diferentes aspectos de: estados financieros, procesos de mercadeo, gestión producción de la organización” (p. 10).

f) **Equipos funcionales:** El autor Martinez (2008) “Procedimiento como unidad estructurante conlleva la necesaria configuración de equipos funcionales con carácter multidisciplinar que estén capacitados y dotados de medios suficientes para la resolución completa de los mismos” (p. 44).



g) Trabajo en equipo: Está conformado por grupos de personas según los autores Ander y Aguilar (2001) “Grupo de personas, profesionales, para conformar un equipo de trabajo, no necesariamente hay que integre como profesionales, y técnicos, no necesariamente de alude a los profesionales” (p. 12).

h) Fijación de objetivos: El autor Ponce (2005) “El principio de todo el proceso administrativo es la fijación de los objetivos o fines que queremos obtener, pero el fin de todo el proceso es precisamente la obtención de los resultados que se habían fijado en esos objetivos” (p.30).

i) Grupo de trabajo: El autor Robledo (2003) “También llamado groupware permite a los usuarios incluidos en el encontrar y utilizar fácilmente los recursos compartidos más usuales para las necesidades de su trabajo, no es necesario cambiar sitio de ordenadores ni siquiera que estos estén ubicados en la misma ubicación física” (p. 605).

j) Plan de acción: El plan de acción es donde las instituciones para involucrarse activamente Echeverria (2001) “En la implementación de las acciones que se relacionan con su campo de acción, sin participación de las organizaciones públicas y privadas que se menciones como actores involucrados y sin la colaboración de las instituciones de cooperación” (p. 06).

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

Como indica Prieto (2021) “la investigación básica o pura es aquella que se realiza para ampliar o romper límites de conocimiento con el propósito de comprobar o verificar una teoría de determinada” (p. 83), de la misma manera Herrero y Sánchez (2021) fundamenta sobre investigación básica se fundamente en el análisis y estudio de los fenómenos con el propósitos de caracterizar los fenómenos y las características de las variables con el propósito de ampliar los conocimientos para poder contribuir en el desarrollo de la organización. Es así que esta investigación fue de tipo básica ya que el propósito fue incrementar los conocimientos que ya existían concernientes al tema investigado.

4.1.2 Nivel de investigación

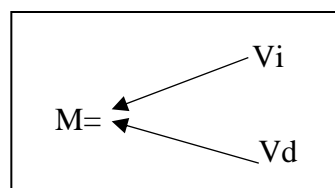
Como indican los autores Hernández y Mendoza (2018), presentan alcances de investigación los siguientes; “Los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables en un contexto en particular, los estudios correlacionales investigaciones correlacionales que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos, variables” (p.110). La investigación fue de nivel correlacional ya que tuvo como finalidad medir por intervalos las relaciones entre las variables dirección estratégica y desarrollo organizacional.

4.2 Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación por tratarse de una tesis de sociales es No Experimental, esto se encuentra estrictamente relacionado al hecho de que a través del mismo se puede identificar a una variable o ambas en general. Es decir, se observa el fenómeno y los parámetros de la entidad en este caso pública en un contexto natural, es decir sin factores que influyen positiva o negativamente, los cuales pasaran a ser evaluados. Tal y como lo indica Hernández et al. (2014) en el cual menciona que el diseño de investigación es “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para

analizarlos” (p. 152), en la fase de ejecución es donde no se manipula variables, y se presenta informe.

Transversal, debido a que se toma en cuenta solamente el momento de la realización del trabajo de investigación, y no se espera a futuro si la posible implementación de la información se desarrolló o no favorablemente, el diseño de la presente investigación se muestra a continuación:



Donde:

M = La muestra en el presente caso está constituido por los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

V_i = Variable independiente – Dirección estratégica

V_d = Variable dependiente – Desarrollo organizacional

4.3 Descripción ética de la investigación

La ética en la investigación implica respetar los códigos éticos el autor Pardinas (1984) menciona “La horades en el trabajo científico en todas las etapas debe ser claro, porque la única razón de un trabajo académicos es exponer lo que realmente sucede en el contexto” (p. 19) En la presente investigación se realizara respetando el código de ética.

Como indican los autores Dombrowski et al. (2016) describen que “La ética explota todo lo que hacen los seres humanos y formula continuamente preguntas de conocimientos con las preguntas” (p. 263). En la presente investigación se respetó las normas éticas, ya que el único objetivo de esta investigación fue buscar la verdad con los resultados evidenciados.

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

En la presente investigación de tesis la población fue compuesta por 148 entre funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas en conformidad al Instrumento de Gestión de Recursos Humanos de Cuadro de Asignación de Personal – CAP; quienes emitirán su percepción en relación a

la dirección estratégica y desarrollo organizacional empleado en la Municipalidad; según prescriben los autores Hernández et al. (2014) que “la población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

4.4.2 Muestra

Según el autor Hayes (1999), describe “donde la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de los encuestados o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso.” (pág. 98); Por lo tanto, en la investigación se empleó muestra de tipo censal, donde los 148 funcionarios y servidores emitieron su percepción en relación a la dirección estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad.

4.4.3 Marco muestral

Tabla 2

Relación de los servidores- marco muestral

Grupos ocupacionales	Nº de servidores
Funcionarios	10
Profesionales	38
Técnicos	48
Auxiliar	52
Total	148

Nota: Cuadro Para Asignación de Personal – (CAP).

En tal sentido en esta investigación se trabajó con una muestra total de 148 servidores y funcionarios de nivel medio y operativo de la municipalidad provincial de Cotabambas.

4.5 Procedimiento

Como manifiesta Vara -Horna (2015) los procedimientos “Expresa que una vez seleccionado el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada, de acuerdo a su problema de estudio, la siguiente etapa consiste en planificar la recolección de los datos” (p. 430). En tal caso en la investigación se respetó las normas y procedimiento. Además, el presente trabajo de investigación Dirección estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad de Cotabambas, Apurímac – 2020 se realizó mediante la siguiente sistematización de actividades:

- Elección del tema de investigación
- Determinación del planteamiento del problema de investigación
- Formulación del problema, objetivos e hipótesis de la investigación
- Elaboración del marco teórico
- Diseño del sistema de variables con definición conceptual y operacional
- Formulación del marco metodológico
- Selección de la población y muestra
- Elaboración del instrumento de recolección de datos
- Aplicación del instrumento de recolección de datos
- Recolección, tabulación, análisis y ejecución del cuadro de resultados obtenidos
- Elaboración de discusión, conclusiones y recomendaciones.

4.6 Técnicas e instrumentos

4.6.1 Técnicas

La técnica de investigación fue la encuesta, propuesta el autor Arias (2016) quien “define a la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, en relación con un tema en particular, en un momento único” (p, 72), es por ello que, la investigación se acogió a la técnica de investigación de encuesta, por tanto, se encuestó a los servidores y funcionarios de la municipalidad en el año 2021. En tal sentido la encuesta se realizó por vía Google, para ello se tuvo que dirigir las solicitudes a los funcionarios de alta gerencia para el llenado de formularios y de la misma manera se ha solicitado a los funcionarios de nivel medio y de operaciones para el llenado de formularios.

4.6.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue cuestionario con diseño de escala de Likert con 5 categorías para cada ítem redactado por cada indicador de las dimensiones, como indica Hernández et al. (2014) en donde está conformada por “que es conjunto de ítems que se presenta en forma de

afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”
(p. 239).

4.7 Análisis estadístico

a) Estadística para confiabilidad y validez

Es donde se han utilizado los estadísticos para validar y para proceder la confiabilidad del instrumento.

- V de Aiken:

Es el método estadístico que identifica a través de los expertos la relevancia de los ítems, respecto al dominio de los contenidos en función a las variables de dirección estratégica y desarrollo organizacional. Este coeficiente combina la facilidad del cálculo y la evaluación de los resultados a nivel estadístico tal y como lo indica el autor Ecurra (1988).

Para realizar la validez se tuvo que realizar primero una prueba del instrumento ya que con esta prueba se tuvo que verificar si las preguntas eran sólidas para el análisis y no sean ambiguas, posterior a ellos se realizó la prueba piloto para este análisis y finalmente se consolidó la prueba por juicios de expertos teniendo a los profesionales idóneos para que puedan realizar el análisis del instrumento. Para luego proceder a la evaluación el cual también consta de valores y de interpretación, asimismo debemos resaltar que este coeficiente presenta valores entre 0 y 1, siendo los valores cercanos a la unidad aquellos que indican un mayor acuerdo entre jueces, que se traduce en una mayor evidencia de validez de contenido.

- Alfa de Cronbach

El autor Duque (2017) define el Coeficiente de alfa; como un índice para poder medir la consistencia interna por ítems y es la primera aproximación a la validación del constructo de una escala.

El Alfa de Cronbach es un método utilizado para medir la consistencia interna de un conjunto o grupo de ítems.

En cuanto a algunas de las cosas importantes sobre el Alfa de Cronbach; es un concepto esencial utilizado en la valoración y evaluación de cuestionarios, la medida más estándar sobre el grado de consistencia interna o confiabilidad.

Asimismo, el Alfa de Cronbach se aplica cuando hay varias escalas tipo Likert en una encuesta o cuestionario, se reporta con valores que van de 0 a 1 y las puntuaciones más grandes representan una mayor confiabilidad, en el presente trabajo de investigación se ha realizado el alfa de Cronbach para cada una de las variables en el software estadístico SPSS, a continuación, se presenta en la siguiente tabla los rangos y su descripción de cada una de ellas:

Tabla 3
Escala de alfa de confiabilidad Cronbach

Rango	Magnitud
0,91 a 1,00	Excelente
0,81 a 0,90	Bueno
0,71 a 0,80	Aceptable
0,61 a 0,70	Cuestionable
0,51 a 0,60	Pobre
0,01 a 0,50	Inaceptable

Nota: Extraído desde SSOAR, Open Access Repository, por los autores González y Pazmiño (2015).

Tabla 4
Alfa de Cronbach de Variable 1 Dirección estratégica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,892	13

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Tabla 5
Alfa de Cronbach de Variable 2: Desarrollo organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	12

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación: En la tabla se visualiza alfa de Cronbach = 0,892 donde indica que el instrumento es bueno de las preguntas de dirección estratégica de 13 ítems; así mismo, la alfa de Cronbach de la variable 2 de desarrollo organizacional en la tabla

se visualiza es que el alfa de Cronbach es =0,969 donde se ha promediado de los 12 ítems, encontrándose la consistencia interna de fiabilidad buena.

b) Estadística de prueba de normalidad

Como indica Gamarra y Rivera (2019) que en esta investigación es donde se ha solicitado a los estadísticos para observar la normalidad de datos obtenidos del trabajo de campo, según los resultados de los estadísticos mediante el método kolmogorov smirnov

Tabla 6
Pruebas de normalidad

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	Gl	Sig.
Dirección	,273	148	,000
Estratégica			
Desarrollo	,409	148	,000
Organizacional			

Nota: Corrección de significación de Lilliefors a través de software Spssv25.

Se puede visualizar en la tabla 6, que los Gl (Grados de libertad) es la muestra, el cual podemos decir que es mayor a 50 funcionarios de la municipalidad provincial se ha considerado de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, en ello indica que no siguen una distribución normal ya que el p – valor (0,000) es $< \alpha$ (0,05), el resultado corresponde iguales para las dos variables. Por tanto, se puede decir que según los resultados de prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov se ha solicitado al estadístico del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman ya que mide a los datos que no son normales.

Rho de Spearman.

De acuerdo Hernandez et al. (2014), Son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar Coeficientes rho de Spearman Son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal. (p. 322)



Tabla 7
Interpretación del coeficiente Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,09 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,07 a - 0,89	Correlación negativa alta
-0,04 a - 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,02 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,02 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,07 a 0,89	Correlación positiva alta
0,09 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis de resultados

5.1.1 Descripción de los datos generales de los servidores y funcionarios

Tabla 8

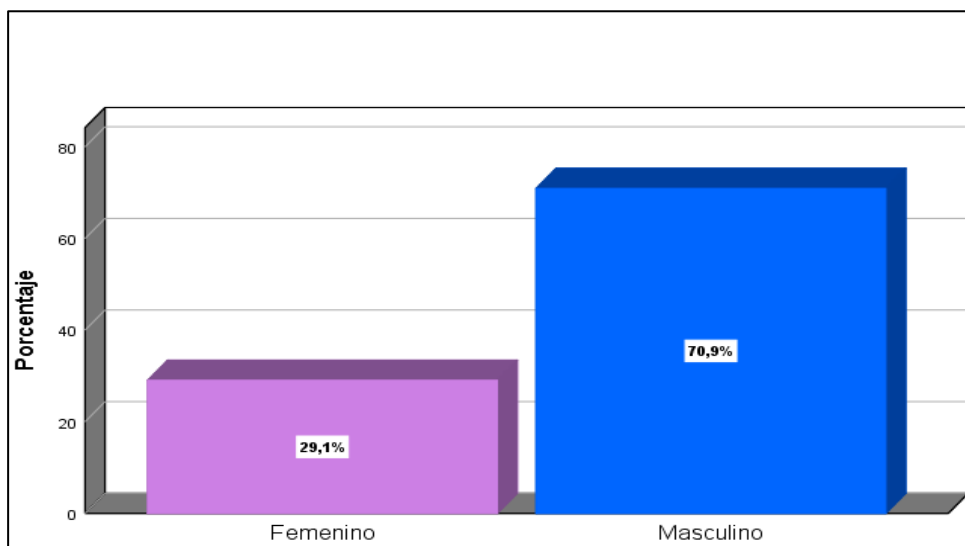
Genero de servidores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Femenino	43	29,1	29,1
Válido	Masculino	105	70,9	100,0
	Total	148	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Figura 1

Género de servidores municipales



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.

Interpretación:

Analizando la tabla 7 figura 1, se visualiza que el 70,9% (105) de los encuestados respecto al género de servidores informantes masculino, mientras que el 29,1% (43) de los encuestados es de género femenino. Como se puede

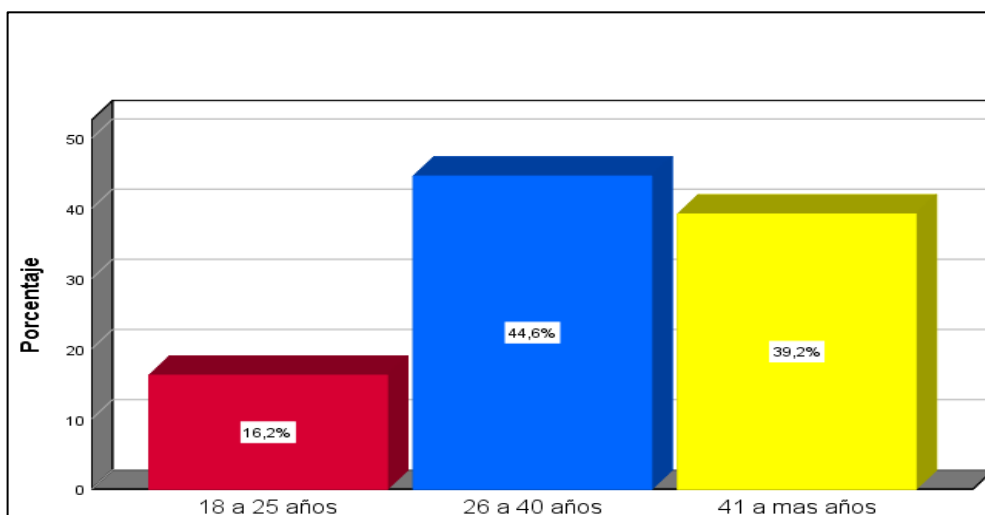
evidenciar el género femenino es baja su participación en asumir y ser contratadas como servidor o funcionario público.

Tabla 9
Grupo etario del servidor municipal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
18 a 25 años	24	16,2	16,2	16,2
26 a 40 años	66	44,6	44,6	60,8
41 a más años	58	39,2	39,2	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del programa SSPS

Figura 2
Grupo etario del servidor municipal



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.

Interpretación:

En la tabla 8 figura 2, visualizamos que el 16,2% (24) de los encuestados manifestaron que tiene edad de 18 a 25 años, mientras el 44,6% (66) de los encuestados indicaron tener edad de 26 años a 40 años, mientras el 39,2% (58) de los encuestados informantes indicaron de 41 a más años del grupo etario de los servidores informantes de la municipalidad, el cual podemos evidenciar que del total de los encuestados el grupo etario predominante es de 26 a 40 años.

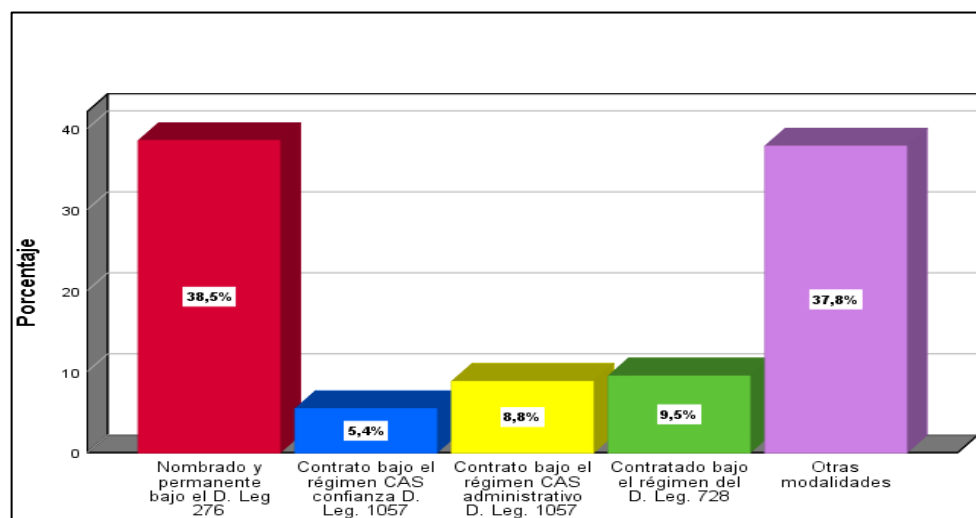


Tabla 10
Condición laboral de los servidores y funcionarios municipales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado y permanente bajo el D. Leg 276	57	38,5	38,5	38,5
Contrato bajo el régimen CAS confianza D. Leg. 1057	8	5,4	5,4	43,9
Contrato bajo el régimen CAS administrativo D. Leg. 1057	13	8,8	8,8	52,7
Contratado bajo el régimen del D. Leg. 728	14	9,5	9,5	62,2
Otras modalidades	56	37,8	37,8	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del programa SSPS

Figura 3
Condición laboral de los servidores y funcionarios municipales



Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del programa SSPS.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 9 figura 3, respecto a la condición laboral de los servidores y funcionarios informantes, el 38,5% (57) de los encuestados manifestaron que son nombrados y con permanencia laboral bajo el D. Leg. 276, mientras el 5,4% (8) de los encuestados manifestaron que están sujetos al contrato bajo el régimen CAS confianza D. Leg. 1057, mientras el 8,8% (13) de los encuestados manifestaron su condición laboral bajo el contrato el régimen CAS administrativo D. Leg. 1057, mientras el 9,5% (14) de los encuestado indicaron que están sujetas al contrato bajo el régimen del D. Leg. 728 y por último el 37,8% (56) de los encuestados indicaron que están sujetos en otras modalidades.

Tabla 11

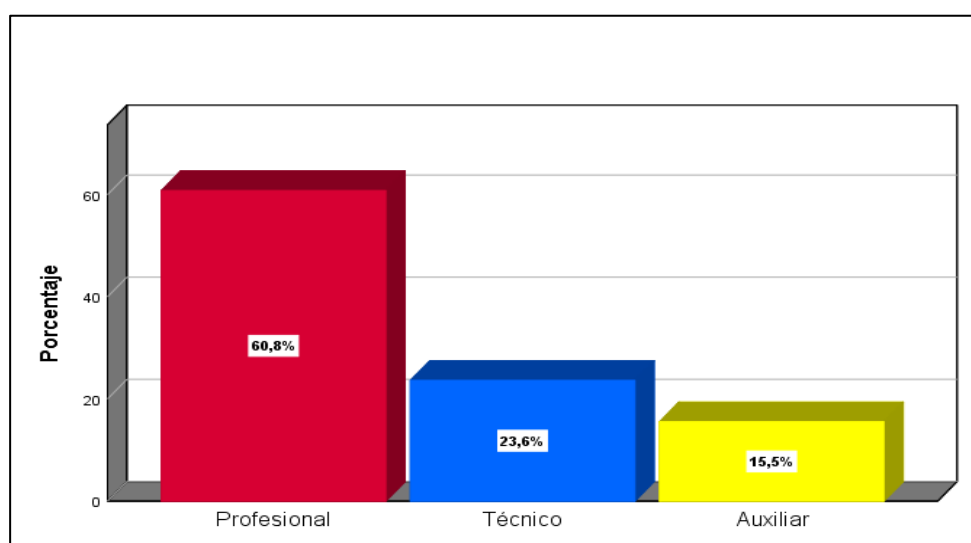
Grupo ocupacional de servidores funcionarios municipales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Profesional	90	60,8	60,8
	Técnico	35	23,6	84,5
	Auxiliar	23	15,5	100,0
	Total	148	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Figura 4

Grupo ocupacional de servidores y funcionarios municipales



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.

Interpretación:

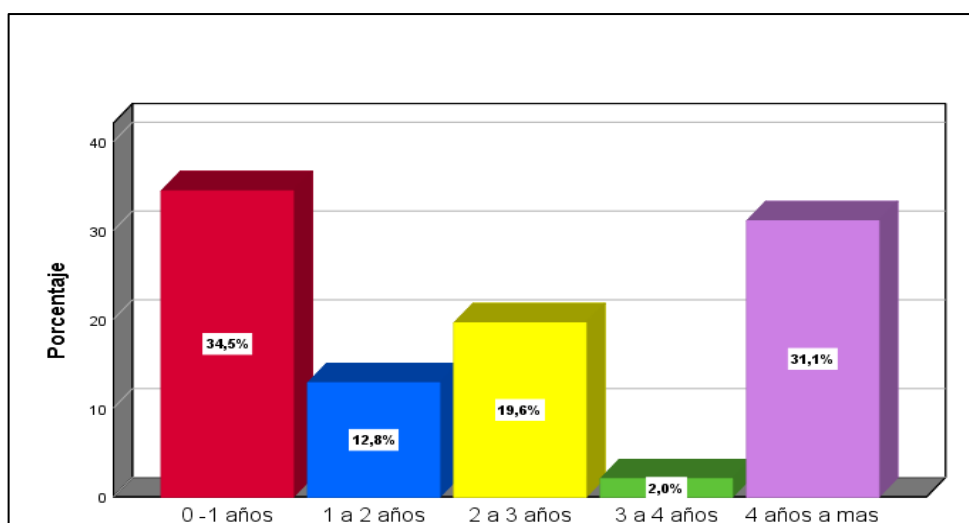
Analizando y observando la tabla 10 figura 4, respecto al grupo ocupacional de servidores y funcionarios informantes, el cual evidenciamos que el 39% (57) de los encuestados indicaron son profesionales (quiere decir que estudio una carrera profesional en alguna universidad), mientras el 28% (42) de los encuestados indicaron que son técnico, mientras el 33% (49) de los encuestados son auxiliares, entonces podemos concluir que de los encuestados pertenecientes el grupo ocupacional de servidores fue los profesionales con el 39% (57).

Tabla 12
Tiempo de servicio por los servidores y funcionarios de la Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 -1 años	51	34,5	34,5
	1 a 2 años	19	12,8	47,3
	2 a 3 años	29	19,6	66,9
	3 a 4 años	3	2,0	68,9
	4 años a mas	46	31,1	100,0
	Total	148	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Figura 5
Tiempo de servicio por los servidores y funcionarios de la municipalidad



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 11 la figura 5, respecto al tiempo de servicio de los servidores y funcionarios en la Municipalidad manifiestan que el 34,5% (51) trabajan de 0 a 1 año, el 12,8% (19) de los encuestados indicaron de 1 año a 2 años, el 19,6% (29) indicaron de 2 a 3 años, el 2% (3) de los encuestados indicaron de 3 a 4 años y el 31,1% (46) de los encuestados indicaron que laboran más de 4 años.

5.1.2 Análisis de resultados de la variable independiente dirección estratégica

Tabla 13

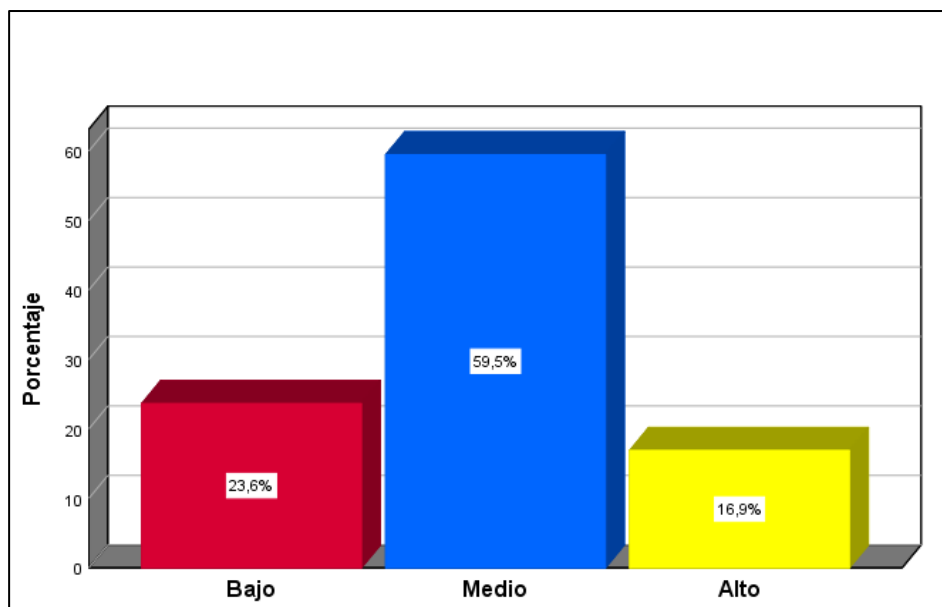
Analizaremos la variable independiente dirección estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	35	23,6	23,6	23,6
Medio	88	59,5	59,5	83,1
Válido Alto	25	16,9	16,9	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Figura 6

Dirección estratégica



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.



Interpretación:

Analizando y observado la tabla 12 figura 6, el 12,8% (19) de los encuestados respecto a la dirección estratégica indicaron que tiene un nivel bajo en la municipalidad, el 70,3% (104) de los encuestados manifestaron que existe un nivel regular en la dirección estratégica, sin embargo, el 16,9% (25) de los encuestados indicaron que existe un nivel alto respecto a la dirección estratégica.

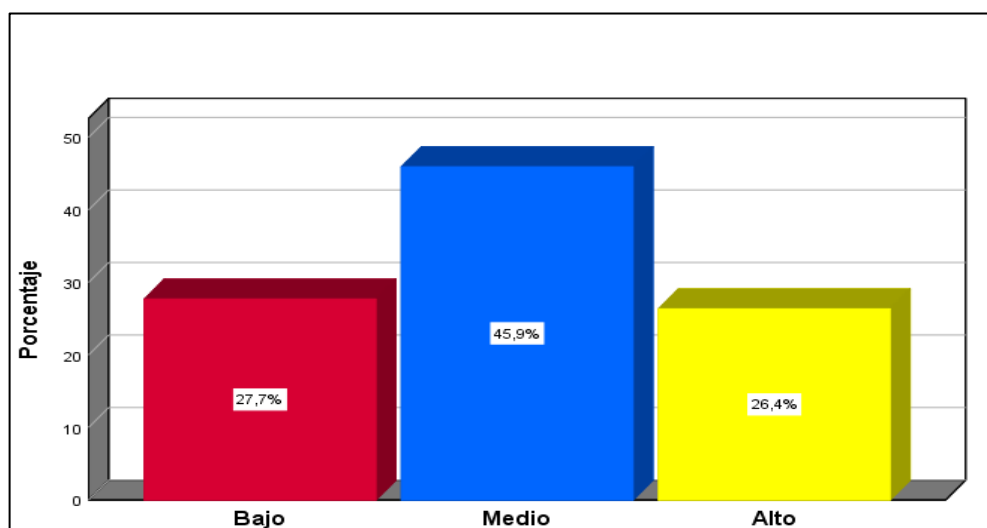
a) Analizaremos la dimensión Análisis estratégico de la variable dirección estratégica

Tabla 14
Análisis estratégico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	27,7	27,7
	Medio	68	45,9	73,6
	Alto	39	26,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Figura 7
Análisis estratégico



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.



Interpretación:

Analizando y observando la tabla 12 figura 6, el 23,6% (36) de los encuestados respecto a la dirección estratégica indicaron que tiene un nivel bajo en la municipalidad, el 59,5% (88) de los encuestados manifestaron que existe un nivel medio en la dirección estratégica, sin embargo, el 16,9% (25) de los encuestados indicaron que existe un nivel alto respecto a la dirección estratégica.

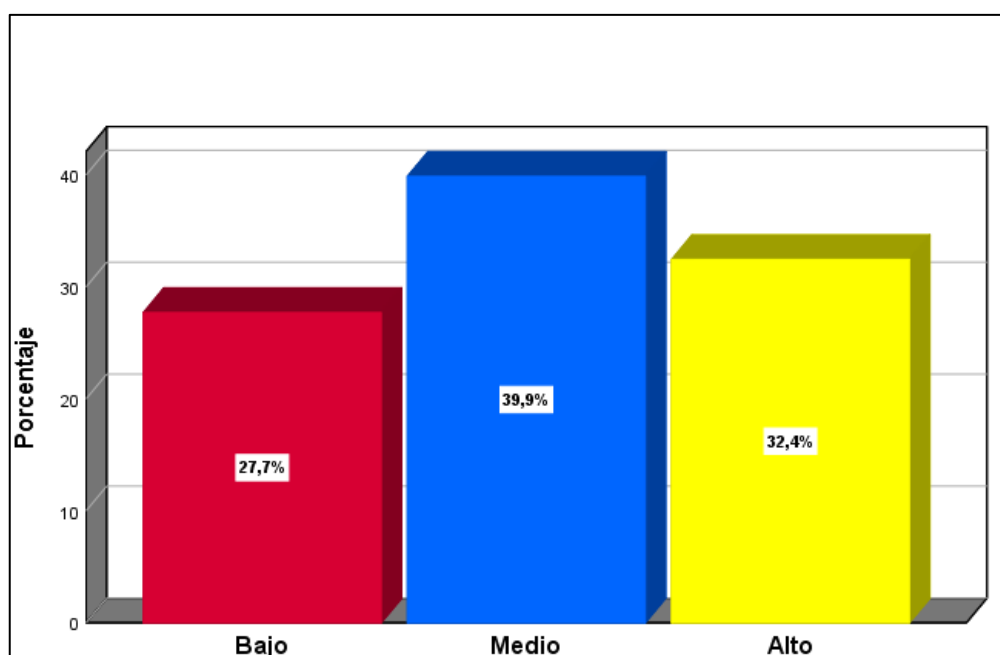
b) Analizaremos la dimensión formulación estratégica de la variable dirección estratégica

Tabla 15
Formulación estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	27,7	27,7
	Medio	59	39,9	67,6
	Alto	48	32,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Figura 8
Formulación estratégica



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 14 la figura 8, respecto a la formulación estratégico en la municipalidad, los encuestados manifiestan que el 27,7% (41) que existe un nivel bajo, el 39,9% (59) de los encuestados indicaron que existe un nivel medio y el 32,4% (48) de los encuestados manifestaron que existe un nivel alto en la formulación estratégica en la municipalidad provincial de Cotabambas.

c) Analizaremos la dimensión planeación estratégica de la variable Dirección estratégica

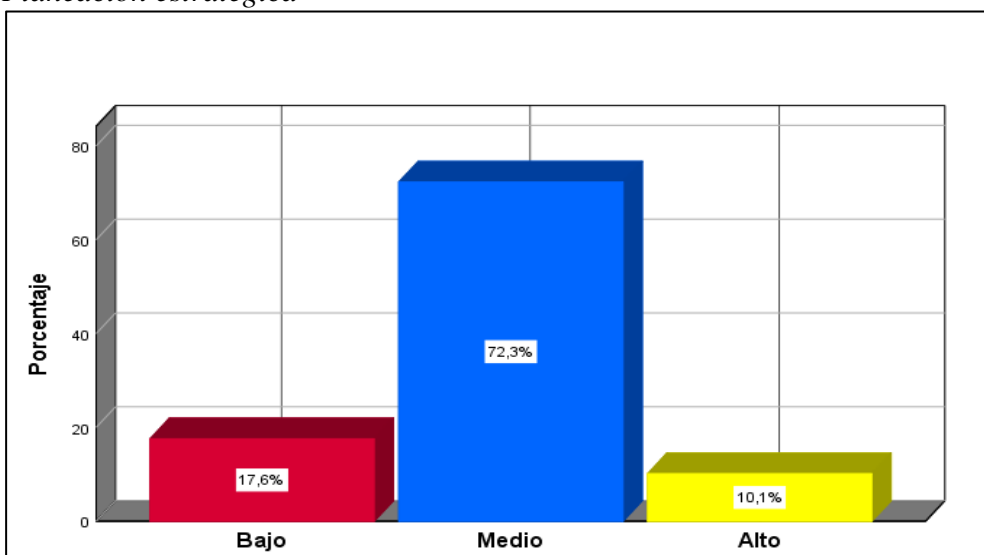
Tabla 16
Planeación estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	17,6	17,6
	Medio	107	72,3	89,9
	Alto	15	10,1	100,0
	Total	148	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Figura 9

Planeación estratégica



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.



Interpretación:

Analizando y observando la tabla 15 la figura 9, respecto a la planeación estratégico en la municipalidad, los encuestados manifiestan que el 17,6% (26) que existe un nivel bajo, el 72,3% (107) de los encuestados indicaron que existe un nivel medio y el 10,1% (15) de los encuestados manifestaron que existe un nivel alto respecto a la planeación estratégica en la Municipalidad Provincial de Cotabambas los encuestados manifiestan que el 17,6% (26) que existe un nivel bajo, el 72,3% (107) de los encuestados indicaron que existe un nivel medio y el 10,1% (15) de los encuestados manifestaron que existe un nivel alto respecto a la planeación estratégica.

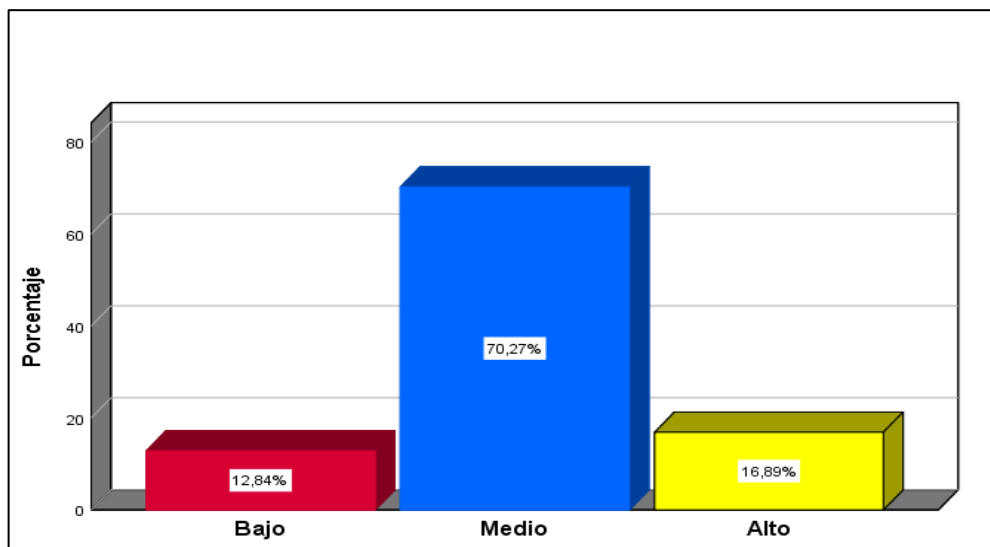
d) Analizaremos la dimensión Implantación y control estratégico de variable dirección estratégica

Tabla 17
Implantación y control estratégico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	12,8	12,8	12,8
	Medio	104	70,3	70,3	83,1
	Alto	25	16,9	16,9	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Figura 10
Implantación y control estratégico



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 16 la figura 10, respecto al control estratégico en la municipalidad, los encuestados manifiestan que el 12,8% (19) que existe un nivel bajo, el 70,3% (104) de los encuestados indicaron que existe un nivel medio y el 16,9% (25) de los encuestados manifestaron que existe un nivel alto respecto al control estratégico en la municipalidad Provincial de Cotabambas.

5.1.3 Análisis de resultados de la variable dependiente desarrollo organizacional.

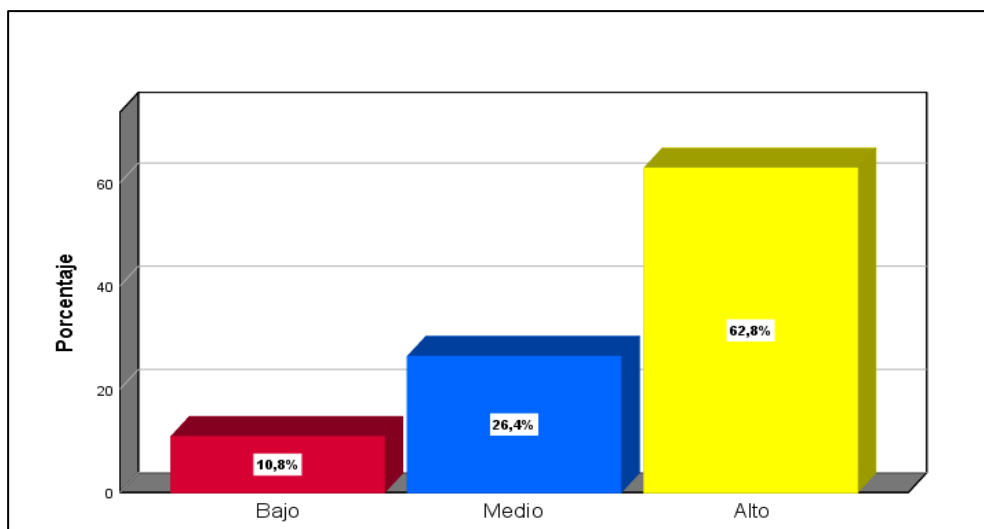
Tabla 18
Desarrollo organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	10,8	10,8
	Medio	39	26,4	37,2
	Alto	93	62,8	100,0
Total	148	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.



Figura 11
Desarrollo organizacional



Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación:

Analizando y observado la tabla 17 figura 11, el 10,8% (16) de los encuestados respecto al desarrollo organizacional indicaron que tiene un nivel bajo en la municipalidad, el 26,4% (39) de los encuestados manifestaron que existe un nivel medio el desarrollo organizacional, sin embargo, el 62,8% (93) de los encuestados indicaron que existe un nivel alto respecto al desarrollo organizacional.

e) Analizaremos la dimensión trabajo de equipo de la variable desarrollo organizacional

Tabla 19
Trabajo en equipo

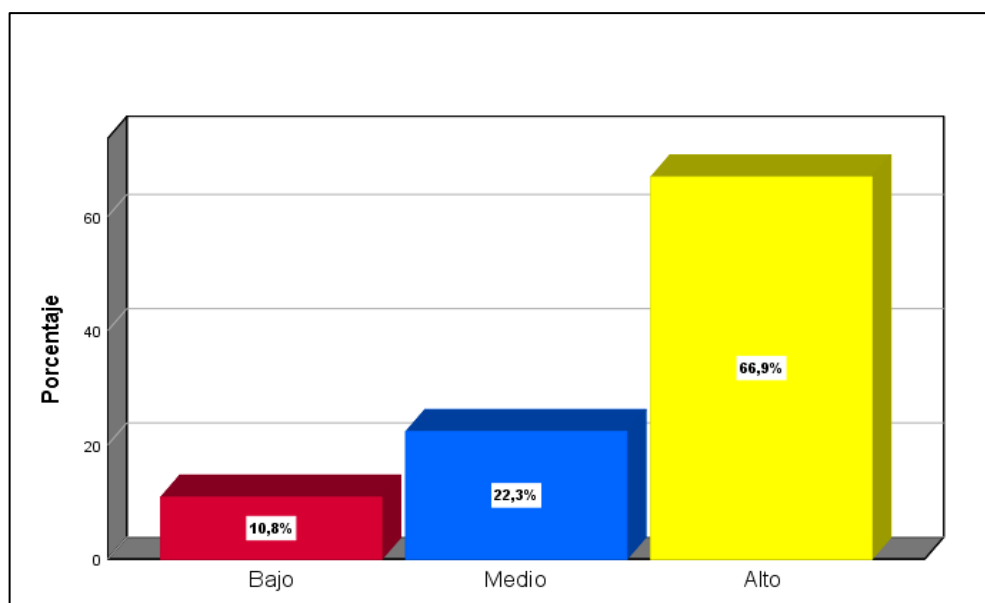
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 16	10,8	10,8	10,8
	Medio 33	22,3	22,3	33,1
	Alto 99	66,9	66,9	100,0
	Total 148	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.



Figura 12

Trabajo en equipo



Nota: Datos extraídos desde el cuestionario y procesado en el programa SSPS.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 18 la figura 12, respecto al trabajo en equipo en la municipalidad, los encuestados manifiestan que el 10,8% (16) que existe un nivel bajo, el 22% (33) de los encuestados indicaron que existe un nivel medio y el 66,9% (99) de los encuestados manifestaron que existe un nivel alto respecto al trabajo en equipo en la municipalidad.

f) Analizaremos la dimensión relación entre grupos de la variable desarrollo organizacional

Tabla 20

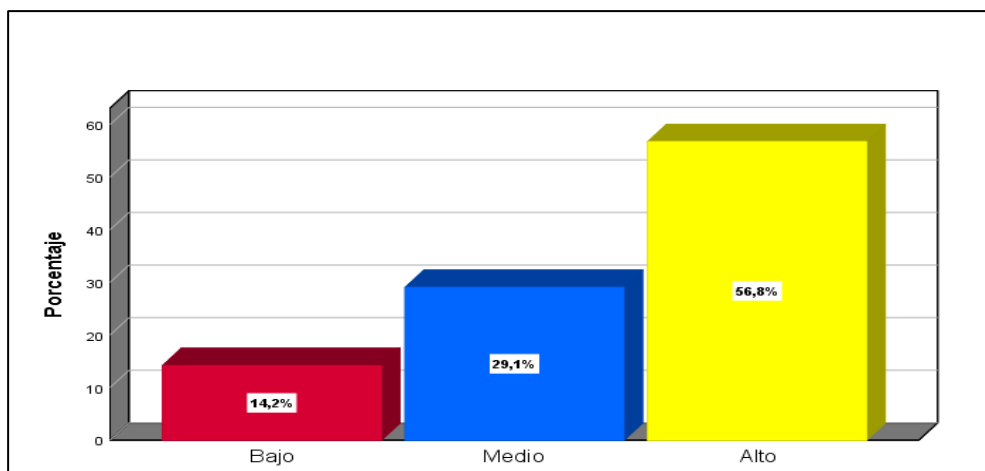
Relación entre grupos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	14,2	14,2	14,2
	Medio	43	29,1	29,1	43,2
	Alto	84	56,8	56,8	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.



Figura 13
Relación entre grupo



Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación

Analizando y observando la tabla 19 figura 13 de relación entre grupo, donde el 14,2% (21) de los encuestados manifestaron que hay un nivel bajo respecto a la relación entre grupo de servidores, el 29,1% (43) de los encuestados indicaron que relación entre grupos es de nivel medio respecto a la relación entre grupo de servidores, finalmente el 56,8% (84) de los encuestados indicaron que existe un nivel alto respecto a la relación entre grupo de servidores.

g) Analizaremos la dimensión fijación de objetivos de la variable desarrollo organizacional

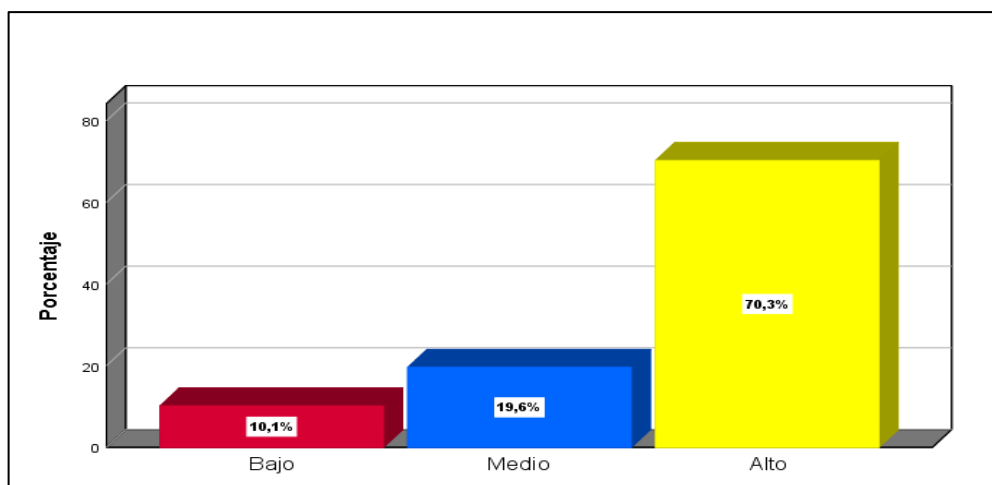
Tabla 21
Fijación de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	10,1	10,1
	Medio	29	19,6	29,7
	Alto	104	70,3	100,0
	Total	148	100,0	100,0

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.



Figura 14
Fijación de objetivos



Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 20 figura 14, respecto a la fijación de objetivos donde se visualiza que el 10.1% (15) de los encuestados indicaron que existe un nivel de fijación de objetivos bajo, asimismo el 19,6% (29) de los encuestados indicaron que existe un nivel medio, finalmente el 70,3% (104) de los encuestados indicaron que existe un nivel alto respecto a la fijación de objetivos.

h) Analizaremos la dimensión capacitación de la variable desarrollo organizacional

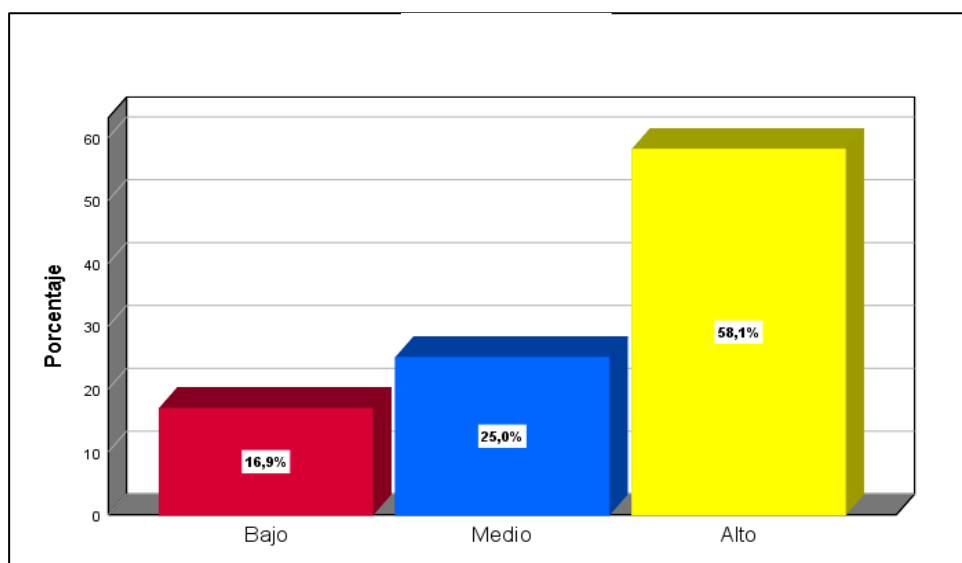
Tabla 22
Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	16,9	16,9	16,9
	Medio	37	25,0	25,0	41,9
	Alto	86	58,1	58,1	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.



Figura 15
Capacitación



Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 21 figura 15, respecto a la capacitación de los servidores el cual los encuestados manifestaron que el 16,9% (25) existe un nivel bajo, el 25% (37) de los encuestados indicaron que existe un nivel medio, el 58,1% (86) de los encuestados manifestaron existe un nivel alto respecto a la capacitación para los servidores y funcionarios informantes de la Municipalidad.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Analizando la hipótesis general

H₀: La dirección estratégica no tiene relación de manera positiva con el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.

H_a: La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.

Tabla 23*Hipótesis general dirección estratégica con el desarrollo organizacional*

			Correlaciones		
			Dirección estratégica		Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	1,000		,856
		Sig. (bilateral)	,148		,000
		N			148
	Desarrollo organizacio nal	Coefficiente de correlación	,856		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		
		N	148		148

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación:

Como se observa en los datos estadísticos de la tabla 22 respecto a la hipótesis general, Dirección estratégica y Desarrollo organizacional de la Municipalidad, donde el resultado de coeficiente de correlación de Spearman $p(ro)$ es = 0,856 en ello demuestra una medida de correlación positiva alta de asociación o interdependencia entre dos variables (Dirección estratégica y desarrollo organizacional) y de aleatorias continuas. De la misma manera se observa el p valor = 0,000 de significancia es menor de 5% de margen de error. Lo cual muestra y fundamenta el rechazo de hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la dirección estratégica tiene relación de manera positiva con el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.

5.2.2 Hipótesis Específica 1

H₀: La dirección estratégica no tiene relación de manera positiva con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

H_a: La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 24
Dirección estratégica con el trabajo en equipo

			Correlaciones		
			Dirección estratégica	Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,775	
		Sig. (bilateral) N	,148	,000	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,775	1,000	
		Sig. (bilateral) N	000 148	. 148	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 23 de hipótesis 1 respecto a la dirección estratégica con el trabajo en equipos, en donde el coeficiente de correlación de Spearman, $p(ro) = 0,775$ en el cual hay una medida de correlación positiva alta de asociación o interdependencia entre dos variables (dirección estratégica y el trabajo de equipo) aleatorias continuas. Con el valor de $p = 0,000$ que es menor de 5% de nivel de significancia. Por tanto, se puede asumir los resultados para rechazar hipótesis y aceptar la hipótesis alterna; La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

5.2.3 Hipótesis específica 2

H₀: La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con relación entre grupos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

H_a: La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con relación entre grupos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 25*La dirección estratégica y relación entre grupos*

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	Dirección estratégica	Relación entre grupos
		Sig. (bilateral)	1,000	,808
		N	148	148
	Relación entre grupos	Coefficiente de correlación	,808	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 24 de hipótesis específica 2 de la dirección estratégica y entre relación entre grupos, donde el coeficiente de correlación de Spearman, $p(r) = ,0808$ en el cual hay una medida de correlación positiva alta de asociación o interdependencia entre dos variables (dirección estratégica y la relación entre grupos) aleatorias continuas. Mientras p es 0,000 es menor que 5% de nivel de confianza, en tal sentido se asume los datos para poder rechazar la hipótesis nula y de la misma manera se acepta la hipótesis alterna la dirección estratégica tiene relación de manera positiva con la relación entre grupos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

5.2.4 Hipótesis específica 3

H₀: La dirección estratégica no tiene relación de manera positiva con la fijación de objetivos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

H_a: La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con la fijación de objetivos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tabla 26*Dirección estratégica y fijación de objetivos*

		Correlaciones		Dirección estratégica	Fijación de objetivos
Rho	de	Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,768
Spearman			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	148	148
		Fijación de objetivos	Coefficiente de correlación	,768	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	148	148

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación:

Analizando y observando la tabla 25 de hipótesis de dirección estratégicas y la fijación de objetivos, donde el coeficiente de correlación de Spearman, $p(ro) = 0,768$ en el cual es una medida de correlación positiva alta de asociación o interdependencia entre dos variables (dirección estratégica y la fijación de objetivos) aleatorias continuas, de la misma manera el p valor es 0,000 menor de nivel de confianza de 5% de margen de error, observando y asumiendo los datos se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la dirección estratégica tiene relación de manera positiva con la fijación de objetivos de la municipalidad provincial de Cotabambas.

5.2.5 Hipótesis específica 4

H₀: La dirección estratégica no tiene relación de manera positiva con la capacitación de la municipalidad provincial de Cotabambas.

H_a: La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con la capacitación de la municipalidad provincial de Cotabambas.

Tabla 27
Dirección estratégica y capacitación

			Correlaciones		
			Dirección estratégica	Capacitación	
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,829	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	148	148	
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,829	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	148	148	

Nota: Datos extraídos del instrumento (encuesta) a través del software Spssv25.

Interpretación:

Analizando los datos de la tabla 26 de prueba de hipótesis se puede identificar, El coeficiente de correlación de Spearman, $p(\rho) = 0,829$ en el que hay una medida de correlación positiva alta de asociación o interdependencia entre dos variables (Dirección estratégica y Capacitación) aleatorias continuas, asumiendo, de la misma manera el valor $p = 0,000$ los datos se puede afirmar en rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con la capacitación de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

5.3 Discusión

En función al objetivo general: identificar la relación de la dirección estratégica con el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020. Los resultados encontrados con el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es = 0,856, donde muestra una medida de correlación positiva alta de asociación o interdependencia entre dos variables; así mismo se observa el p valor = 0,000, con los datos encontrados se ha asumido aceptar hipótesis alterna = La dirección estratégica tiene relación de manera positiva con el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020, asimismo de acuerdo a los resultados descriptivos obtenidos se corroboró que el 70.3% (104) de servidores y funcionarios indican que la dirección estratégica es regular en la institución.

Respecto a la segunda variable de desarrollo organizacional el 62,8% (93) de los encuestados indicaron que existe un nivel alto respecto al desarrollo organizacional.

Por otro lado, en la investigación realizada por Chalco (2017) llegó a la siguiente conclusión: Se obtiene una correlación de 0.925, que es muy alto, lo que significa que en el ámbito de estudio hay una Alta Correlación entre ambas variables de Dirección Estratégica y Proyectos de Inversión Pública. Además de una $p = ,000$ que es muy significativa, demostrando así que existe relación entre la dirección estratégica y los proyectos de inversión pública en la Municipalidad Provincial de Canchis. Asimismo, en la investigación realizada por Bautista (2018) de acuerdo con los resultados obtenidos concluye: “Spearman ($r=0,807^{**}$) demuestra una correlación positiva alta, además, el sig. $< 0,01$, revela el resultado tiene un nivel de confianza del 99%” por tanto los antecedentes mencionados se corroboran con resultados obtenidos de la investigación. Finalmente, los resultados de esta investigación son similares a los encontrados por lo que se evidencia que el antecedente planteado por Bautista es mayor a la correlación investigada.

También se determinó que existe una correlación entre dirección estratégica con el trabajo en equipo, en donde el 66.9 (99) indican que existe un nivel alto de trabajo en equipo en la entidad, por lo tanto, se puede evidenciar que en la Municipalidad Provincial de Cotabambas; el trabajo en equipo es esencial para la institución donde los servidores y funcionarios demuestran sus habilidades conocimientos en cumplimiento de sus actividades para el logro de metas trazadas. Bautista (2018) “Spearman ($r=0,807^{**}$) demuestra una correlación positiva alta, además, el sig. $< 0,01$, revela el resultado tiene un nivel de confianza del 99%. Esto significa que cualquier intervención. Buscando fortalecer y sostener la dirección estratégica igual sucederá desarrollo laboral” (p. 84). entonces se puede observar que existe una relación alta significa que también existe un trabajo en equipo tal es el caso de la Municipalidad Provincial de Cotabambas

Conforme a los resultados se evidenció una correlación positiva alta entre dirección estratégica y relación entre grupos; donde el 56,8 % (84) de los funcionarios y servidores de la Municipalidad indican que la relación entre grupos y dirección estratégica es alto, el 24.2% (43) indican que es bajo entonces se afirma que en la

municipalidad existe un porcentaje bastante considerable que la relación entre grupos de trabajo se practica casi nada; por otro lado desarrollo organizacional Chiavenato (2009), está conformada por un conjunto de acciones de cambio en función de la persona y acciones democráticas para mejorar la eficiencia de la organización y así mismo el bienestar de los integrantes, “Un esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección para mejorar los procesos de solución de conflictos y renovar la organización, administración de la cultura organizacional en los equipos formales de trabajo, los equipos temporales, la cultura integral”

Asimismo, con los resultados descriptivos se definió relación positiva alta entre dirección estratégica y fijación de objetivos donde indica que 19,6% de servidores y funcionarios indican que es medio o regular y el 70.3% (104) manifiestan que la fijación de objetivos del desarrollo organizacional en la entidad es alta; efectivamente se puede afirmar que el logro de objetivos institucionales en ocasiones se logra de los objetivos individuales y colectivos. por otro lado, Chávez (2022) en su trabajo de investigación “La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Cumandá”, muestra que el cumplimiento de la planificación dentro del GAD del Cantón Cumandá con un porcentaje de 47,62% es buena y el 4,76% mala. Por lo tanto, significa que no es el caso de la municipalidad en investigación estos resultados se corroboran con Munch (2014), desarrollo organizacional “es una estrategia que implica la reestructuración de los sistemas tradicionales de la organización y que lleva implícita la idea de participación y desarrollo de personas mediante la educación y la aplicación de ciencias de comportamiento”. Analizando los resultados y los fundamentos teóricos se considera como un instrumento institucional de mejora que evalúa el cambio esperado de la organización y obtener un resultado deseado, en este caso en la unidad de investigación se ajusta al plan de desarrollo concertado provincial y según el plan nacional y de los planes que garantiza el buen desarrollo organizacional o municipal de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

En conclusión, conforme a los resultados descriptivos obtenidos de la dimensión de capacitación de la unidad de análisis de investigación manifestaron que el 16,9% (25) existe un nivel bajo, el 25% (37) de los encuestados indicaron que existe un nivel medio, el 58,1% (86) de los encuestados manifestaron existe un nivel alto respecto a

la capacitación para los servidores informantes de la municipalidad provincial de Cotabambas con el coeficiente de correlación de Spearman, $p(ro) = 0,829$ en el que hay una medida de correlación positiva alta de asociación o interdependencia entre dos variables (Dirección estratégica y Capacitación) ,así mismo Palma y Ruiz (2018) en su trabajo de investigación concluyó con respecto a las necesidades de la capacitación obtenidos de los 44 encuestados se puede evidenciar que el 54.5% de trabajadores se sienten interesados con los temas de Desarrollo Organizacional, el 18.2% desean que se les capacite en temas referidos a Atención al usuario, el 15.9% sugiere que se les debe capacitar en otros temas como liderazgo y tomas de decisiones y el 11.4% prefieren temas relacionados a Comunicación efectiva.

Analizando los resultados, observando los fundamentos teóricos se entiende que la dirección estratégica de la municipalidad depende de la formulación estratégica y planeación estrategia de control estratégico, es así que la planificación de estratégica se entiende como relación entre las áreas funcionales del gobierno municipal, los procedimientos de solución de diversos conflictos y resolución de conflictos depende de equipos de trabajo quienes integran dentro de la municipalidad.

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De acuerdo al trabajo de investigación se ha determinado las siguientes conclusiones:

Primera: en relación al objetivo general, “la dirección estratégica y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020; donde se ha obteniendo el coeficiente de correlación de Spearman $p(ro)$ de = 0,856; precisa que si existe correlación positiva alta entre ambas variables; así mismo, el p -valor = 0,000 indica que la dirección estratégica y desarrollo organizacional de la municipalidad se relacionan significativamente; por lo tanto, se concluye que la dirección estratégica es un instrumento estratégico proyectivo, operativo, programático y técnico de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, con ello mejora las habilidades, el conocimiento y la efectividad individual de la organización en términos de todos sus objetivos.

Segundo: para el primer objetivo específico, se determinó que la dirección estratégica se relaciona con el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas Apurímac 2020. Teniendo la significancia bilateral es de 0,000 donde es menor al 0.05% y el nivel de confianza es 95% de tal modo permitió validar la hipótesis de la investigación realizada. así mismo de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman, $p(ro) = 0,775$, la relación si existe una relación de manera positiva alta entre la dirección estratégica y el trabajo de equipo de los servidores y funcionarios a través de los diferentes métodos de trabajo, según los cumplimientos de los roles de la Municipalidad Provincial de Cotabambas.

Tercero: en relación al segundo objetivo específico, se ha establecido el grado de relación que existe entre la dirección estratégica y los grupos de trabajo de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, con un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman, $p(ro) = 0,808$, en donde indica que si existe una relación positiva alta entre la dimensión y la variable en contraste.

Cuarto: de acuerdo al objetivo específico tres se ha determinado el grado de relación entre la dirección estratégica y fijación de objetivos de la Municipalidad Provincial de Cotabambas, obteniendo los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, $p(ro) = 0,768$ y un nivel de significancia = 0,000 donde muestra una correlación positiva alta de asociación e interdependencia de dirección estratégica y la fijación de



objetivos, se concluye que la dirección estratégica tiene correlación de manera positiva alta con la dimensión de fijación de objetivos institucionales del gobierno local provincial de la Municipalidad.

Quinta: para concluir respecto al quinto objetivo específico se concluye con un nivel de confianza del 95% donde existe una relación positiva alta entre la variable de dirección estratégica con la dimensión de capacitación, obteniendo el resultado del coeficiente de correlación de Spearman, $p(r) = 0,829$ y de valor de $p = 0,000$ en donde la capacitación a los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cotabambas es muy importante.

6.2 Recomendaciones

Considerando la relevancia que tiene esta investigación y de acuerdo a los resultados obtenidos de las variables de “dirección estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Cotabambas” en la actualidad es necesario que la municipalidad tengan claro una dirección estratégica a corto, mediano y largo plazo; así mismo, los funcionarios se orienten según la visión, la misión, objetivos y planes institucionales, con ello se logra el éxito de la organización, con la finalidad de abordar diversos problemas sociales, e identificar los diferentes problemas y satisfacer la demanda social, para ello se plantea las siguientes recomendaciones:

- a) A la comunidad científica, a partir de los resultados obtenidos en esta investigación seguir con las investigaciones en los temas estudiados con el propósito de ampliar, profundizar los conocimientos ya existentes; así mismo, los resultados encontrados en la presente investigación deben ser de interés para los funcionarios y servidores de las instituciones públicas y privadas para mejorar la dirección estratégica y desarrollo organizacional.
- b) A la entidad municipal, en base a los hallazgos encontrados donde existe relación de manera positiva en la dirección estratégica con trabajo en equipo, se recomienda al a los funcionarios de alta jerarquía impulsar el desarrollo de trabajo en equipo a nivel municipal para el logro de objetivos y brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.
- c) también se recomienda generar formular desarrollar políticas de trabajo como: programas de capacitación para el personal contratado, nombrado y de manera independiente al servidor funcionario según la necesidad individual de esa forma

alcanzar a una organización que se centra en el desarrollo organizacional de la municipalidad.

- d) A los futuros investigadores, los que están relacionados a la línea de estudio de la presente investigación deben agregar teorías que permitan realizar una dirección estratégica en las instituciones en particular en las municipalidades donde a partir de ahí se pueda generar un desarrollo organizacional solida con el único objetivo de brindar un servicio de calidad al beneficio de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, Z. J. (2021). *Planificación Estratégica y Gestión de Proyectos en la Municipalidad Provincial del Santa*, 2021. Lima: ucv. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76314>
- Alvares, Rios , N., & Delgado Bardales, J. (2020). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *Ciencia latina*, 968. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/133/153>
- Alvares, Rios , N., & Delgado Bardales, J. (2020). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *Ciencia latina*, 968. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/133/153>
- Ander Egg, E., & Aguilar, M. J. (2001). *Trabajo en equipo*. Mexico: Cempro. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Equipo+de+trabajo&ots=dNyHmJbyjs&sig=Exs-iKR2e5afsfZNSYsPQCZhi3E#v=onepage&q=Equipo%20de%20trabajo&f=true>
- Arias, F. G. (2016). *EL proucto de investigacion introduccion a la metodologia cientifica*. Caracas: Episteme.
- Bautista Huaraca, P. (2018). *Direccion estrateica y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jeronimo*. Andahuaylas: UNAJMA. Obtenido de https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/348/Pamela_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, H. P. (2018). *Direccion estrategica y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jeronimo - 2016*. UNAJMA. Obtenido de <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/348>
- Berdugo, C. C. (2014). Diseño y desarrollo de servicios: una nueva perspectiva desde el ciclo de vida. *Asociación Interciencia*, 113.



- Cchallco, E. G. (2017). *Dirección Estratégica y los Proyectos de Inversión Pública de la Municipalidad Provincial de Canchis-2017*. Uvc. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19913>
- Chaname, C. (11 de Agosto de 2017). *4 eficiencia de la gestión pública en el Perú*. Obtenido de 4 eficiencia de la gestión pública en el Perú: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- Chandler, A. (2003). *El concepto de estrategia como fundamento de planeacion estrategica*. Colombia: Beard Books. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=mKfjhPZTkB8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Chavez, C. D. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Cumandá*. Riobamba, Ecuador: U.N.Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9304>
- Chiavenato, I. (2006). *Introduccion a la Teoria General de la Administracion*. Mexico: McGraw Hill. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Conportamiento organizacional - la dinamica del exitos en las organizaciones*. Mexico: McGrawHill. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Contreras, S. E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Redalyc*, 161. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Coronel, P. D. (2018). *PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE*

TUMAN – 2016. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5401/Palma%20Diaz%20%26%20Ruiz%20Coronel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cotabamba, M. . (2020). *Plan estrategico institucion de la municipalidad provincial de cotabambas 2020 al 2023*. Tambobamba: MPC.

Cruz, M. C. (2010). Participacion en desarrollo de la organizacion en la admisnitracion del sector publico. *Encrucijada*, 2. Obtenido de file:///C:/Users/pc/Downloads/document.pdf

Dess, G., & Lumpkin, T. (2003). *Direccion Estrategica: creando ventajas competitivas* . España: McGraw Hill.

Dombrowski, E., Rotenberg, L., & Bick, M. (2016). *Teoria del conocimiento*. Exoford.

Duque, V. M. (2017). *Alfa de cronbach para validad un cuestionario de uso de TIC en docentes universitario*. ESPOCH FADE.

Echeverria, H. F. (2001). *Plan de accion 200*. Costa rica: Iilca. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=LMUqAAAAYAAJ&pg=PA5&dq=Plan+d e+acci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiima3Oof_8AhVILbkGHbomCsI4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=Plan%20de%20acci%C3%B3n&f=true

Gamarra&Rivera, E. T. (2019). *Estadistica e Investigacion con aplicaciones de SPSS*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

Garcia, D. J. (2021). *Metodologia de la investigacion para admistradores*. Madrid.

Gomez Ocampo, A. R. (2016). *FORMULACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA UNA EMPRESA DEL SUBSECTOR COMERCIO: CASO TRANSMARINAS LTDA. UBICADA EN LA CIUDAD SANTIAGO DE CALI*. SANTIAGO DE CALI: UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CALI.

Gomez Ocampo, A. R. (2016). *FORMULACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA UNA EMPRESA DEL SUBSECTOR COMERCIO: CASO*



TRANSMARINAS LTDA., UBICADA EN LA CIUDAD SANTIAGO DE CALI.
SANTIAGO DE CALI: UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CALI.

Gomez, O. A. (2016). *FORMULACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA UNA EMPRESA DEL SUBSECTOR COMERCIO: CASO TRANSMARINAS LTDA., UBICADA EN LA CIUDAD SANTIAGO DE CALI.* SANTIAGO DE CALI: UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CALI.

Guerrón, M. M. (2022). *La gestion del talento humano y el desarrollo organizacional en el GAD Municipal del Canton Penipe.* Riobamba, Ecuador: U.N Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10050>

Gutierrez, G. N. (2018). *Planificación estratégica y la gestión de proyectos de inversión en la Municipalidad Distrital de Ayahuanco 2018.* Lima: UCV.

Hayes, B. E. (1999). *Diseño de encuestas , uso y metodos de analisis estadisticos.* Mexico: OXFORD.

Hernandez, S. R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Mexico: Mc Graw Hill Edution. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Mexico: Mc Graw Hill Edution. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernandez&Mendoza, T. C. (2018). *Metodologia de la Investigacion las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mexico: McGRAW - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Herrero Domingo , R., & Sanchez Estrella , O. (2021). *Tecicas administrativa .* Madrid: FPB.

Hurtado Villanueva, A., & Gonzales Vallejos, R. E. (2015). La gesdtion y planificacion municipal en el Peru. *Revista tecnologica ESPOL*, 113. Obtenido de <http://www.rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/407/286>

- Iturralde, S. R. (2017). *Dirección estratégica y desarrollo empresarial en el sector importador comercial de materias primas en el Ecuador*. Lima – Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
- Johnson, G., Scholes, K., & Whittinton, R. (2006). *Dirección estratégica*. Madrid (España): PEARSON EDUCACIÓN, S. A.
- Ley organica de las Municipalidades N° 27972. (23 de Myo de 2003). *Diario el Peruano*, pág. 129.
- Mallap, R. J. (2013). *Comentario al regimen normativo Municipal*. Lima: Gaceta juridica. Obtenido de http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_apc/PubOnlinePdf/06032015/04%20COMENTARIOS%20AL%20REGIMEN%20NORMATIVO%20MUNICIPAL.pdf
- Martinez, A. A. (2008). Organización de la Gerencia Regional de Castilla y León-Valladolid por equipos funcionales. Adaptación al modelo unificado de Catastro. *Catastro*, 44.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). consulta Amigable. 1. Recuperado el 2020
- Ministerio Economía Finanzas . (2021). *Consulta Amigable MEF*. Lima.
- Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexico: Pearson .
- Municipalidad Provincial de Cotabambas. (2019). *Plan de Desarrollo Concertado de la Provincia Cotabambas- Apurimac*. Apurimac, Tambobamba.
- Nolasco, C. E. (2010). *Dirección Estratégica del potencial humano en la gestión competitiva de la municipalidad distrital de kaquiabamba 2009 - 2010*. Abancay: Universidad Nacional Micaela bastidas de Apurimac. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMB_63b9873962746c4c3c706d605b52846e
- Ñaupas Paitan, H., Mejia Mejia, E., & Villagomez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y Redacción de la Tesis* (Cuarta Edición ed.).

Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de Downloads/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf

Palacios, A. L. (2016). *Dirección estratégica*. Bogotá: Ecoe.

Palma Diaz, S. K., & Ruiz Coronel, V. P. (2018). *PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TUMAN – 2016*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5401/Palma%20Diaz%20%26%20Ruiz%20Coronel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pardinas, F. (1984). *Metodología y Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Mexico: Siglo XXI editores,s.a. de C.V.

Pinto, C. M. (2012). *DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. México.: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/y6s5r3_desarrollo%20organizacional%203.pdf

Plazas, P. A. (2020). *Dirección estratégica con enfoque sistémico*. Obtenido de <https://edicionesdelau.com/producto/direccion-estrategica-con-enfoque-sistemico/>

Ponce, R. (2005). *Administración por objetivos*. México: Limusa. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=UqqqNUQwX-QC&pg=PA6&dq=Fijaci%C3%B3n+de+objetivos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjnsOWAnv_8AhUbLbkGHXTeCvMQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=Fijaci%C3%B3n%20de%20objetivos&f=true

Portugal, V. (2017). Diagnostico Empresarial. *Ilimmo*, 10. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1489/Diagn%c3%b3stico%20Empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prieto, H. J. (2021). *Investigación de mercados*. Bogotá: ECOE.

- Rabanal, C. D. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad de Jesús, Cajamarca*. Ucv.
- Robledo, D. D. (2003). *Cuerpo de admisnitrativos de admisnitracion general*. Sevilla: Mad S.L.
- Vara, H. A. (2016). *7 pasos de metodologia y tesis exitosa*. Lima: USMP.
- Vara-Horna, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Vasquez, G. J. (2016). “ANÁLISIS DE IMPLEMENTACIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL SERVICIO AL CLIENTE DE LA MICROEMPRESA ARTESANAL MECÁNICA INDUSTRIAL Y AUTOMOTRIZ VÁSQUEZ DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2015”. Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
- Womack, J. J. (2016). *Posicion estrategica y fuerza obrera*. Mexico: Culturaeconomica.



ANEXO

Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO: “DIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS, APURIMAC- 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la Dirección estratégica con el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?</p> <p>Problemas específicas ¿Qué relación existe entre la Dirección estratégica y el trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación de la Dirección estratégica con relación entre grupos de trabajo de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Dirección estratégica en la fijación de objetivos de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Dirección estratégica en la capacitación de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac - 2020?</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación de la dirección estratégica con el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.</p> <p>Objetivos específicas Establecer la relación de la dirección estratégica con trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Cotabambas.</p> <p>Identificar la relaciona de la dirección estratégica con relación entre grupos de la municipalidad provincial de Cotabambas.</p> <p>Determinar la relación de la dirección estratégica con la fijación de objetivos de la municipalidad provincial de Cotabambas.</p> <p>Describir a relación de la dirección estratégica de la capacitación de la municipalidad provincial de Cotabambas.</p>	<p>Hipótesis general La dirección estratégica tiene relación de manera directa con el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.</p> <p>Hipótesis específicas La dirección estratégica tiene relación de manera directa con el trabajo en equipo de la municipalidad provincial de Cotabambas.</p> <p>La dirección estratégica tiene relación de manera directa con relación entre grupos de la municipalidad provincial de Cotabambas.</p> <p>La dirección estratégica tiene relación de manera directa con la fijación de objetivos de la municipalidad provincial de Cotabambas.</p> <p>La dirección estratégica tiene relación de manera directa con la capacitación de la municipalidad provincial de Cotabambas.</p>	<p>V1: Dirección estratégica</p> <p>V2: Desarrollo organizacional</p>	<p>Análisis estratégico,</p> <p>Formulación estratégica,</p> <p>Planeación estratégica</p> <p>Implantación y control estratégico.</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Relación entre grupos</p> <p>Fijación de objetivos</p> <p>Capacitación</p>	<p>Tipo Básica</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población y muestra 148 servidores o trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Estadística No paramétricas</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables.

“DIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS, APURIMAC- 2020”

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>V1: Dirección estratégica</p> <p>Palacios (2016) de La dirección estratégica es el arte y la ciencia de poner en práctica y desarrollar todos los potenciales de una empresa con el fin de asegurar su supervivencia a largo plazo, y mejorar su competitividad, eficacia, eficiencia y productividad.” (p. 7)</p> <p>V2 Desarrollo organizacional</p> <p>Munch (2014) Las técnicas de desarrollo organizacional son aquellos aspectos que permite el buen trabajo de desarrollo, las siguientes técnicas; “el desarrollo de equipos, las relaciones entre grupos, la fijación de objetivos y planeación y la capacitación” (p, 174)</p>	1.1. Análisis estratégico	3.2.5. Estructura organizacional 3.2.6. Desarrollo de servicios 3.2.7. Información 3.2.8. Recursos 3.2.9. Tecnología	1. Nunca, 2. Raras veces, 3. Ocasionalmente, 4. Algunas veces, 5. Frecuentemente, 6. Siempre
	1.2. Formulación estratégica	1.2.1. Los objetivos 1.2.2. Plan de acción 1.2.3. Capacidades 1.2.4. Recursos necesarios	
	1.3. Planeación estratégica	1.3.1. Predecir 1.3.2. Capacitar 1.3.3. Informar 1.3.4. Ver riesgo	
	1.4. Implantación y control estratégico	1.4.1. Poder 1.4.2. Estar informado 1.4.3. Compromiso 1.4.4. Audacia 1.4.5. Evaluar la eficiencia 1.4.6. Identificar los resultados	
	2.1. Trabajo en equipo	2.1.1. Nuevos equipos 2.1.2. Desarrollo en equipos 2.1.3. Equipo de trabajo 2.2.1. Equipos funcionales	
	2.2. relación entre grupos	2.2.2. Solución de conflictos 2.3.1. Confrontación	
	2.3. Fijación de objetivos	2.3.1. Individuales 2.3.3. De equipo 2.3.4. Organización	
	2.4. Capacitación	2.4.1. Competencia interpersonal 2.4.2. Soluciones de problemas 2.4.3. Fijación de objetivos 2.4.4. Planeación 2.4.5. Proceso de cambio 2.4.6. Diagnostico	



Anexo 3: CUESTIONARIO

Adoptado por: Rosilda Vivanco Huamani

Estimado (a) participante:

El presente forma parte de una tesis de investigación universitaria de pregrado, siendo el propósito la recopilación de datos para su análisis del informe de tesis intitulada **“Dirección Estratégica y Desarrollo Organizacional de La Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac- 2020”**. La encuesta de percepción es anónima y voluntaria, basado en un cuestionario de preguntas.

A. Datos generales:

- Género: F () M ()
 Grupo etario del servidor
 a) 18 a 25 años () b) 26 a 40 años () c) 41 a más años ()
 Condición laboral
 Nombrado D. Leg. 276 () CAS confianza () CAS administrativos () D. Leg. 728 ()
 Otros ()
 Grupo ocupacional
 Profesional () Técnico () Auxiliar ()
 Tiempo de servicio en la municipalidad
 a) 0 -1 años b) 1 a 2 años c) 2 a 3 años d) 3 a 4 años e) 4 años a mas
 Cargo:

B. Cuestionario:

Marcar con una X, considerando la escala de valor que se indica a continuación: 1. Nunca, 2. Raras veces, 3. Ocasionalmente, 4. Algunas veces, 5. Frecuentemente, 6. Siempre						
Ítems	Respuestas					
	1	2	3	4	5	6
Variable 1: Dirección estratégica						
Dimensión: Análisis estratégico						
1	Realiza el análisis estratégico en forma periódica para lograr los objetivos institucionales.					
2	Con el análisis estratégico periódico obtiene información valiosa para determinar el éxito y fracaso de la organización.					
3	Con el análisis estratégica periódico identificó los recursos necesarios e innecesarios en la organización.					
4	Con el análisis estratégico periódico identificó la importancia de los equipos tecnológicos para el desempeño de las funciones de los servidores.					
Dimensión: Formulación estratégica						
5	En la formulación de las estrategias organizacionales se establecen los objetivos de acuerdo al contexto de la institución.					
6	En la formulación de las estrategias de los planes institucionales se establecen indicadores alcanzables en los distintos ejes temáticos.					



7	En la formulación de las estrategias se priorizan el desarrollo de las capacidades de los servidores para alcanzar metas institucionales.						
Dimensión: Planeación estratégica.							
8	El plan estratégico se formula en forma periódica dentro del marco del desarrollo territorial y desarrollo humano de su circunscripción.						
9	La institución informa los resultados del plan estratégico en forma periódica a los administrados dentro del marco de la transparencia.						
Dimensión: Control estratégico							
10	Implementan el control estratégico en la institución para evitar futuros eventos de control posterior.						
11	Implementan el control estratégico para generar mayor compromiso institucional y transparencia en el uso adecuado de los recursos						
12	Implementan el control estratégico como una fase administrativa que mide y evalúa el desempeño de la institución de tipo simultaneo.						
13	El control estratégico les ayuda a determinar los resultados previstos en el Plan Estratégico de la Institución.						
Variable 2: Desarrollo organizacional							
Dimensión: Trabajo en equipo							
14	Las tareas de su cargo cumplen en equipo con sus compañeros de trabajo.						
15	En el trabajo en equipo sus compañeros demuestran sus habilidades en el cumplimiento de sus actividades.						
16	La conformación de los trabajos en equipo está integrada con profesionales de distintas disciplinas.						
17	En el trabajo en equipo sus opiniones son valoradas por sus compañeros de labores.						
Dimensión: Relación entre grupos							
18	Una buena relación entre los grupos de trabajo ayuda a solucionar los conflictos internos en la institución.						
19	Existe relación entre grupos de trabajo de los órganos de apoyo, asesoría y de línea para evitar confrontaciones laborales						
Dimensión: Fijación de objetivos							
20	Con la fijación de los objetivos individuales, logran objetivos institucionales de acuerdo a los planes de desarrollo.						
21	Con la fijación de objetivos colectivos, logran los objetivos institucionales de acuerdo a los planes de desarrollo.						
22	La organización de la municipalidad establece los trabajos con sus servidores en función a cumplimiento de metas institucionales.						
Dimensión: Capacitación							
23	Participa en las capacitaciones programadas por la institución con fines de fortalecimiento de sus competencias personales.						
24	Los temas de capacitación impartidas por el empleador fueron beneficiosos para mejorar los inconvenientes de su puesto de trabajo.						
25	Considera a las capacitaciones virtuales y presenciales impartidas por el empleador como una motivación para generar mayor compromiso con la institución.						

Gracias por la predisposición de su tiempo





UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Facultad de Administración
Escuela Profesional de Administración

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dr. Rober Anibal Luciano Alipio

A Titulado de la Investigación: "Dirección Estratégica y Desarrollo Organizacional de La Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac- 2020".

Objetivo: Identificar la relación de la dirección estratégica con el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.

Unidad de análisis: Municipalidad Provincial de Cotabambas

Investigador: Bach. Adm. Rosilda, VIVANCO HUAMANI

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (06+20+15) / 50 = 0.82 = 82\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 31 de agosto de 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
DOCENTE

Sello y firma del experto

Anexo04: FICHA DE VALICACION DE JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Facultad de Administración
 Escuela Profesional de Administración

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mgt. Washington Ferro Tilla

A Titulado de la Investigación: "Dirección Estratégica y Desarrollo Organizacional de La Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac- 2020".

Objetivo: Identificar la relación de la dirección estratégica con el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.

Unidad de análisis: Municipalidad Provincial de Cotabambas

Investigador: Bach. Adm. Rosilda, VIVANCO HUAMANI

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (09+16+15) / 50 = 0.80 = 80\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 28 de setiembre de 2021

Sello y firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Facultad de Administración
Escuela Profesional de Administración

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mgt. Félix Antero Mendoza Enríquez

A Titulado de la Investigación: "Dirección Estratégica y Desarrollo Organizacional de La Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac- 2020".

Objetivo: Identificar la relación de la dirección estratégica con el desarrollo organizacional de la municipalidad provincial de Cotabambas, Apurímac – 2020.

Unidad de análisis: Municipalidad Provincial de Cotabambas

Investigador: Bach. Adm. Rosilda, VIVANCO HUAMANI

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+20+15) / 50 = 0.76 = 76\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 21 de noviembre de 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
Félix Antero Mendoza Enríquez
DOCENTE

Sello y firma del experto

Anexo 5: Cuadro para asignación del personal según la ORDENANZA MUNICIPAL N° 10-2020-MPCT-A

FORMATO N° 2

**RESUMEN CUANTITATIVO
DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL 2019**

ENTIDAD: **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS**
SECTOR: **GOBIERNO LOCAL**



ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS (1)	CLASIFICACION (2)							TOTAL (3)
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
ÓRGANOS DE GOBIERNO	1	0	0	0	0	2	0	3
ÓRGANO DE DIRECCIÓN	1	0	0	0	0	1	0	2
ÓRGANO DE DEFENSA MUNICIPAL	0	0	1	0	1	0	0	2
ÓRGANO DE CONTROL	0	0	0	1	1	1	0	3
ÓRGANOS DE APOYO	0	2	0	16	11	12	0	41
ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	0	2	0	5	5	5	0	17
ÓRGANOS DE LÍNEA	0	5	0	16	16	35	0	72
ÓRGANOS DESCONCENTRADOS	0	1	0	1	3	3	0	8
								0
TOTAL (4)	2	10	1	39	37	59	0	148



(5) TOTAL OCUPADOS	114
(6) TOTAL PREVISTOS	34
(7) TOTAL GENERAL	148



Actividad de
Ir a Com...



Anexo 6: Evidencia de la recopilación y procesamiento de la información

dwAK3bY3XQD15YyMJZ0nHPxzn_2ZWdqymOusjS_BgiA/viewform?edit_requested=true#responses



Cuestionario

Adoptado por: Rosilda Vivanco Huamani

Estimado (a) participante:
El presente forma parte de una tesis de investigación universitaria de pregrado, siendo el propósito la recopilación de datos para su análisis del informe de tesis intitulada "Dirección Estratégica y Desarrollo Organizacional de La Municipalidad Provincial de Cotabambas, Apurímac- 2020". La encuesta de percepción es anónima y voluntaria, basado en un cuestionario de preguntas.

josehuamaniarone@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#) [Borrador restaurado](#)

Adoptado por Ia: Bach. Rosilda Vivanco Huamani

I. Datos generales:

Formulario compartido contigo: Cuestionario - Formularios de G... Cuestionario (respuestas) - Hoja: +

docs.google.com/spreadsheets/d/1Kn_9JL3DYI-MMww0vTyxOsw6u5ARzT8YKrCbaKZVEn/edit?resourcekey#gid=1966430805

Cuestionario (respuestas) Última modificación hace unos segundos

	A	B	C	D	E	F	G	H
17	Marca temporal	Género	Grupo etario del servidor	Condición laboral	Grupo ocupacional	Tiempo de servicio en la	Dimensión: Trabajo en e	Dimensión: Trabajo en e
2	9/11/2021 7:38:29	Femenino	b) 18 a 25 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	1	1
3	9/11/2021 7:40:29	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Técnico	c) 2 a 3 años	3	3
4	9/11/2021 7:40:59	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 1 a 2 años	6	6
5	9/11/2021 8:06:47	Femenino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 1 a 2 años	5	5
6	9/11/2021 8:44:02	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	c) 2 a 3 años	3	3
7	9/11/2021 14:02:28	Femenino	b) 26 a 40 años	Nombrado y permanente	Profesional	c) 2 a 3 años	6	5
8	9/11/2021 16:48:04	Femenino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 1 a 2 años	3	3
9	10/11/2021 6:04:54	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 1 a 2 años	2	1
10	10/11/2021 7:01:17	Femenino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	c) 2 a 3 años	5	6
11	10/11/2021 9:58:14	Masculino	c) 41 a más años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 1 a 2 años	4	4
12	15/11/2021 12:34:16	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Técnico	b) 1 a 2 años	5	6
13	15/11/2021 12:35:28	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	c) 2 a 3 años	4	5
14	15/11/2021 13:34:46	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Auxiliar	b) 0 -1 años	2	2
15	15/11/2021 18:12:29	Femenino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 1 a 2 años	6	6
16	30/11/2021 12:24:25	Femenino	b) 18 a 25 años	Nombrado y permanente	Profesional	b) 0 -1 años	5	5
17	30/11/2021 12:25:28	Femenino	c) 41 a más años	otros modalidades		b) 1-2 años	5	5
18	30/11/2021 12:30:31	Femenino	b) 18 a 25 años	Nombrado y permanente	Auxiliar	b) 0 -1 años	6	5
19	30/11/2021 12:38:33	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Auxiliar	b) 0 -1 años	1	2
20	30/11/2021 12:40:28	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 0 -1 años	6	6
21	30/11/2021 12:40:46	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años		1

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows



Formulario compartido contigo: X Cuestionario - Formularios de G: X Cuestionario (respuestas) - Hojas: X +

docs.google.com/spreadsheets/d/1Kn_9JL3DYI-MMww0vTyxOsw6u5ARzT8YkCbaKZVEn/edit?resourcekey#gid=1966430805

Cuestionario (respuestas) Última modificación hace 5 minutos

1	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Marca temporal	Género	Grupo etario del servidor	Condición laboral	Grupo ocupacional	Tiempo de servicio en la	Dimensión: Trabajo en e	Dimensión: Trabajo en e
22	30/11/2021 12:41:59	Masculino	b) 18 a 25 años	Otros modalidades	Técnico	b) 0 -1 años	5	6
23	30/11/2021 12:42:34	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Auxiliar	b) 0 -1 años	4	5
24	30/11/2021 12:44:01	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	5	5
25	30/11/2021 12:46:04	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Técnico	b) 0 -1 años	1	1
26	30/11/2021 12:46:20	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	5	5
27	30/11/2021 12:46:24	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 1 a 2 años	5	5
28	30/11/2021 12:46:55	Masculino	b) 18 a 25 años	Contratado bajo el régimen	Técnico	b) 0 -1 años	3	3
29	30/11/2021 12:46:56	Masculino	b) 18 a 25 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	5	5
30	30/11/2021 12:47:07	Masculino	b) 18 a 25 años	Otros modalidades	Técnico	b) 0 -1 años	1	1
31	30/11/2021 12:48:34	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Técnico	b) 0 -1 años	5	6
32	30/11/2021 12:53:38	Femenino	b) 18 a 25 años	Otros modalidades	Auxiliar	b) 0 -1 años	5	5
33	30/11/2021 12:53:49	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Auxiliar	b) 0 -1 años	1	1
34	30/11/2021 12:54:12	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Técnico	b) 0 -1 años	3	4
35	30/11/2021 12:58:10	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Técnico	b) 0 -1 años	3	3
36	30/11/2021 12:58:13	Femenino	b) 18 a 25 años	Otros modalidades	Técnico	b) 0 -1 años	2	3
37	30/11/2021 12:58:16	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	e) 4 años a mas	5	6
38	30/11/2021 12:59:50	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	c) 2 a 3 años	4	4
39	30/11/2021 13:00:16	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Técnico	b) 0 -1 años	5	5
40	30/11/2021 13:00:23	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	2	2
41	30/11/2021 13:00:24	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 0 -1 años	4	4

Formulario compartido contigo: X Cuestionario - Formularios de G: X Cuestionario (respuestas) - Hojas: X +

docs.google.com/spreadsheets/d/1Kn_9JL3DYI-MMww0vTyxOsw6u5ARzT8YkCbaKZVEn/edit?resourcekey#gid=1966430805

Cuestionario (respuestas) Última modificación hace unos segundos

1	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Marca temporal	Género	Grupo etario del servidor	Condición laboral	Grupo ocupacional	Tiempo de servicio en la	Dimensión: Trabajo en e	Dimensión: Trabajo en e
47	30/11/2021 13:14:55	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Técnico	c) 2 a 3 años	6	5
48	30/11/2021 13:24:38	Masculino	b) 18 a 25 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	4	2
49	30/11/2021 13:27:44	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 0 -1 años	4	3
50	30/11/2021 13:53:14	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Técnico	b) 0 -1 años	4	4
51	30/11/2021 14:07:58	Femenino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Técnico	b) 0 -1 años	3	2
52	30/11/2021 14:50:50	Masculino	b) 18 a 25 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 0 -1 años	4	4
53	30/11/2021 15:10:36	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	1	1
54	30/11/2021 15:12:40	Femenino	b) 26 a 40 años	Nombrado y permanente	Técnico	b) 0 -1 años	6	5
55	30/11/2021 15:55:28	Masculino	b) 18 a 25 años	Nombrado y permanente	Profesional	b) 1 a 2 años	2	3
56	30/11/2021 18:31:27	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Técnico	b) 0 -1 años	1	2
57	30/11/2021 20:37:03	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	5	6
58	1/12/2021 6:10:46	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	3	3
59	1/12/2021 10:21:50	Masculino	c) 41 a más años	Contratado bajo el régimen	Profesional	b) 0 -1 años	5	5
60	2/12/2021 11:45:46	Masculino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Técnico	b) 0 -1 años	2	3
61	2/12/2021 11:51:51	Femenino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	c) 2 a 3 años	5	5
62	2/12/2021 11:52:58	Masculino	b) 18 a 25 años	Contratado bajo el régimen	Técnico	b) 0 -1 años	5	5
63	2/12/2021 12:10:56	Masculino	b) 26 a 40 años	Contratado bajo el régimen	Profesional	c) 2 a 3 años	4	5
64	2/12/2021 12:29:52	Masculino	b) 26 a 40 años	Nombrado y permanente	Técnico	b) 1 a 2 años	5	6
65	2/12/2021 12:31:43	Masculino	b) 18 a 25 años	Otros modalidades	Profesional	c) 2 a 3 años	6	5
66	2/12/2021 12:32:52	Femenino	b) 26 a 40 años	Otros modalidades	Profesional	b) 0 -1 años	5	4



Anexo 7. Análisis del V de Aiken

Tabla 7
Análisis del V de Aiken

ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
1	3	3	3	9	1.8	0.6	0.00032	0.59968
2	3	3	4	10	2	0.66666667	0.00032	0.66634667
3	4	3	4	11	2.2	0.73333333	0.00032	0.73301333
4	4	4	4	12	2.4	0.8	0.00032	0.79968
5	4	4	4	12	2.4	0.8	0.00032	0.79968
6	4	4	4	12	2.4	0.8	0.00032	0.79968
7	4	4	4	12	2.4	0.8	0.00032	0.79968
8	5	5	5	15	3	1	0.00032	0.99968
9	5	5	5	15	3	1	0.00032	0.99968
10	5	5	5	15	3	1	0.00032	0.99968
								0.81968

Nota: Datos procesado en Microsoft Excel según la validación de Juicios de expertos

Donde:

Mx = Valor máximo que tiene el instrumento para la validez

CVCi= Valor máximo de número de jueces entre el Mx

Pei= Probabilidad del error

CVCtc= Validez de confianza

En la tabla 27 se puede observar que el V de Aiken es de 0.82 es de concordancia buena, por lo tanto, es confiable.

