



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“DIRECCIÓN ESTRATEGICA Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUATASANI, 2021”**

PRESENTADO POR:

BACH. LOPEZ MAMANI LISBETH MAGALY

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE

JULIACA – PERÚ

2021

Dedicatoria

¡Que nadie se quede fuera, se los dedico a todo el mundo!

Dedico esta tesis a mi hijo Joseph quien con su cariño, comprensión y motivación me han dado la oportunidad de desarrollar en la actualidad un sueño más, gracias hijo.

A mi madre Cecilia por confiar en mí durante todo este trayecto.

A mi hermana Adela por su cariño, consejos y su constante apoyo para conmigo en todos los momentos más difíciles y gracias por las oraciones, por las frases de fuerza que hicieron de mí una persona útil a la sociedad y de una u otra forma me acompañas en todos mis anhelos.

A ti; gracias por las fuerzas que me distes cuando quería desistir de estudiar, gracias por estar ahí siempre para mí y por la comprensión y confianza que me has dado, porque sin ti este sueño no sería realidad, sabes que este logro también es tuyo.

Por último, deseo dedicar este trabajo de investigación a todas las personas a las que denomino amigos, por estar cerca cuando los necesitaba, hablando, conversando, apoyando, y por sobre todo tender su mano en los momentos más complejos y por el aprecio dado de corazón mil gracias.

Agradecimientos

Me gustaría agradecer en estas líneas primero que nada a Dios por mantenerme saludable y con bien para culminar mis estudios.

Agradeceré infinitamente a la casa de estudios denominada Alas Peruanas, gracias por haberme permitido formarme profesionalmente.

A los valiosos profesores que me impartieron sus conocimientos, me enseñaron a sentir pasión por la administración, gracias a todos ustedes que fueron responsables de mi formación académica y de lograr un mejor aporte, el cual a la fecha se ve plasmado en la finalización de mi carrera en la universidad.

A la Municipalidad Distrital de Huatasani por permitirme realizar mi trabajo de investigación, el agradecimiento infinito a todos los colaboradores que me brindaron su ayuda al momento de recopilación de datos.

Agradezco a mi compañero y mentor de estudios por su condicional dedicación y consideración en este trabajo de investigación que sin su ayuda y tiempo no sería posible.

Resumen

Se debe de hacer mención que dentro de la presente investigación titulada “Dirección estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Huatasani, 2021”, se ha considerado como un objetivo principal o general al hecho de determinar la conexión que existe entre la Dirección Estratégica y el Desarrollo Organizacional al interior de la municipalidad distrital de Huatasani. Debiendo de especificar qué, el tipo de investigación realizada es de tipo documental por encontrarnos en el desarrollo en base a fuentes bibliográficas o conocidas comúnmente como fuentes secundarias, es decir es de nivel básico, cuantitativo debido a que nos estamos basando en la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos de investigación como sería el caso de la encuesta en la presente. De igual manera se debe de mencionar que la investigación realizada es de tipo no experimental y transversal, ya que solo se ha estudiado este órgano gubernamental en el instante de la aplicación de los instrumentos y en el desarrollo de la investigación, mas no después de la misma. La población de la investigación es igual a la muestra, ya que esta es de tipo censal, estando compuesta por 50 trabajadores y personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Huatasani. Del análisis de resultados encontrados y realizados se pudo llegar a la conclusión principal, la cual se consigna de la siguiente forma; la conexión que existe entre la Dirección Estratégica y la Responsabilidad Económica es positiva en un valor de 0.762, lo que significa una vinculación o relación de grado elevado o alta, eso quiere decir que la vinculación entre ambas figuras sea más estrecha y cercana si una cambia la otra cambiara y si una mejora la otra también mejorara, lográndose así un cambio organizacional significativo. De igual forma se debe de mencionar que la vinculación o relación directa entre la dirección estratégica y los procesos internos es positiva ya que tiene un valor de 0.850, lo que nos lleva a la misma conclusión mientras mejor se desarrolle una de las figuras mencionadas, la otra se desarrollara de igual manera, incluso en los llamados procesos internos.

Palabras clave: Dirección Estratégica, Desarrollo Organizacional, Municipalidad Distrital, Competencias y Responsabilidad.

Abstract

It should be mentioned that within the present research entitled "Strategic direction and organizational development of the district municipality of Huatasani, 2021", it has been considered as a main or general objective to determine the link between the Strategic Direction and the Development Organizational within the District Municipality of Huatasani. Having to specify what, the type of research carried out is documentary because we are in development based on bibliographic sources or commonly known as secondary sources, that is, it is of a basic, quantitative level since we are basing ourselves on the data collected through of the application of the research instruments as would be the case of the survey in the present. In the same way, it is additionally due that the research carried out is of a non-experimental and transversal type, since this governmental body has only been studied at the moment of the application of the instruments and in the development of the investigation, but not after the same. The research population is equal to the sample, since it is a census type, being composed of 50 workers and collaborators of the District Municipality of Huatasani. From the analysis of the results found and carried out, the main conclusion could be reached, which is recorded as follows; the existing link between the Strategic Direction and the Economic Responsibility is positive in a value of 0.762, which means a link or relationship of high or high degree, that means that the link between both figures is closer and closer if one changes the another will change and if one improves the other will also improve, thus achieving significant organizational change. In the same way, it should be mentioned that the link or direct relationship between strategic management and internal processes is positive with a value of 0.850, which leads us to the same conclusion, while one of the figures mentioned is better developed, the other is will develop in the same way, even in the so-called internal processes.

Keywords: Strategic Management, Organizational Development, District Municipality, Competencies and Responsibility.

Índice

Carátula	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	8
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	10
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.2.3. Delimitación Temporal	11
1.2.1. Delimitación geográfica	11
1.2.2. Delimitación Social	11
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.3.1. Problema Principal	12
1.3.2. Problemas Secundarios	12
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.4.1. Objetivo General	12
1.4.2. Objetivos Específicos	12
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.5.1. Hipótesis General	13
1.5.2. Hipótesis Secundarias	13
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.2. BASES TEÓRICAS	20
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	26
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	26
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.3.1. Población	27
3.4. VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	28
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOPIACIÓN DE DATOS	29
3.5.1. Técnicas	29
3.5.2. Instrumentos	29

3.6 Procedimientos	29
CAPITULO IV: RESULTADOS	31
4.1 Resultados de la estadística descriptiva	31
Relación entre Dirección estratégica y Desarrollo organizacional	41
Relación entre Dirección estratégica y Procesos internos	43
Relación entre Dirección estratégica y Competencias	44
4.2 Discusión de resultados	45
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
Bibliografía	49
ANEXOS:	53
1. Instrumentos	53
INSTRUMENTO RECOLECCION DE DATOS (VALIDADOS)	53
Anexo N ° 01 CUESTIONARIO PARA EVALUAR DIRECCIÓN	53
ANEXO N ° 02	54
CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUATASANI	54
2. Matriz de consistencia	56
OTROS	58
Confiabilidad y Prueba de Normalidad	58
Confiabilidad	58
Tabla 9	58
Confiabilidad del instrumento para la Dirección estratégica	58

Introducción

Se debe tomar como punto de relevancia dentro del presente trabajo de investigación que la entidad materia de recopilación de datos y del estudio, el cual es en la Municipalidad Distrital de Huatasani, es una entidad pública, que si bien se encuentra regulada de manera autónoma con la Ley Orgánica de Municipalidades, es una entidad perteneciente al estado, siendo una entidad organizacional, es decir se encuentra subordinada al estado y a la política estatal, siendo entonces de relevancia mencionar que si el estado dispone una dirección estratégica determinada, esta debe de acatar dichos lineamientos e implementarlos.

De igual forma se debe de mencionar que la institución que usaremos la base para el estudio la Municipalidad Distrital de Huatasani se encuentra en la obligación de promover, fomentar y desarrollar de manera adecuada el llamado desarrollo o desenvolvimiento económico local, con mayor relevancia en las entidades denominadas como pequeñas y medianas empresas, esto a través de diversos planteamientos y planes de desarrollo ya sea a nivel local o regional a mediano o corto plazo. Se debe de considerar a su vez que dichos planes o planteamientos deben de encontrarse conforme a los planteamientos a nivel provincial y regional.

Como es de conocimiento nacional e internacional en la actualidad venimos viviendo en una situación y sociedad cambiante de manera constante, rayando al punto de denominarlo turbulento. Siendo que el desarrollo tecnológico y social, así como la globalización en general produce cambios sustanciales en los sistemas económicos, culturales y sociales no solo a nivel de empresas privadas y de la población sino del mismo estado peruano en general, lo que, al estar estrechamente ligados a los demás órganos gubernamentales de menos rango, estos mismos también se encuentran afectados directamente. Lo que conlleva a una cadena de análisis entre las estrategias de dirección y los diversos planteamientos y planes de desarrollo.

Siendo que para un mejor desarrollo didáctico de la presente investigación y a su vez un mayor entendimiento de los puntos tratados en el estudio se divide en 5 capítulos:

El capítulo 1, contentivo de la situación actual que expone la problemática.

El capítulo 2, contentivo del marco teórico que sustenta la investigación

El capítulo 3, contentivo de la metodología empleada

El capítulo 4, contentivo de los resultados de la investigación

El capítulo 5, contentivo de las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

“Actualmente, todas las entidades tanto públicas como privadas es necesario que integren sus procesos con el fin de estimular la gestión de dentro de ella, por esta razón se han originado ciertos cambios profundos a nivel mundial, ya que a impactado significativamente en la política y administración de las diferentes instituciones que son parte del Estado; los que resultan exigencias diarias de adaptación, innovación, modernización y mejoramiento significativo en temas que se refieren a la organización de las instituciones, comunicarse de forma adecuada, perfeccionamiento diario, prestación de servicios correctos, transparencia de gestión; lo que significa que los cambios a nivel global, inducen a que las entidades estatales generen una forma innovadora de gestión pública encaminada a lograr un mejoramiento local autosostenible. De igual manera, en la actualidad se solicita a las municipalidades llenarse de capacidades con el fin de llevar a cabo una gestión basada en hechos, ser más eficientes, competitivos, con mayor manejo de estrategias para poder completar los objetivos propuestos; programas de capacitación especializada y con igualdad de condiciones para los trabajadores municipales (funcionarios, empleados u obreros).”

“En el ámbito mundial, la información referente a la forma de integrarse en el mundo y desarrollarse de manera sustentable ha motivado la preocupación en la sociedad; pues las acciones de las municipalidades de los diferentes distritos como entidades de gobierno distrital, tienen una dirección planeada estratégicamente y desarrollo organizacional (Torres, 2013), nos dice que un ambiente organizado se enfoca en satisfacer las necesidades de cada humano ya sean psico-corpóreas, cognoscitivas y afectivas de los trabajadores de la municipalidad, de la misma manera se debe fortalecer la gerencia municipal. También, (Salazar, 2014), afirma, si no hay una planificación estratégica administrativa, la comunicación de las personas que la integran será limitada; de manera que las personas que lo integran perduran de vista los objetivos, la misión y visión institucional que se quiere lograr.”

“A nivel nacional, las municipales tienen un sinfín de insuficiencias de dirección estratégica que aumente considerablemente el desarrollo organizacional municipal.

(Trefogli, 2013), explica que el conocimiento adquirido y la experiencia por una institución gubernamental, es una forma para poder solucionar varias situaciones públicas enfocadas en las destrezas y habilidades de las personas que son parte de la gestión pública con resultados establecidos. Igualmente, (Cenas, 2014), afirma que una gestión correcta permite que la municipalidad distrital de Laredo, se impulse en la convivencia entre los trabajadores municipales; usando tanto habilidades como destrezas de manera congruente se puede realizar la nueva estructura de los municipios, cambiando de forma significativa la administración colectiva; motivos suficientes para confirmar que el estudio tiene rasgos propios que forman herramientas útiles para tomar decisiones; de la misma manera servirá de fundamento para futuros estudios e investigaciones.”

1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.3 Delimitación Temporal

Se puede delimitar la presente tesis en el ámbito temporal en un periodo de 6 meses aproximadamente, por lo cual se buscó culminarla de manera adecuada en el mes de febrero al mes de julio del 2021.

1.2.1. Delimitación geográfica

De la denominada recopilación de información y datos y su correspondiente estudio se extrajeron de la municipalidad distrital de Huatasani, la cual se encuentra en el distrito de Huatasani en la provincia de Huancané y esta misma se encuentra en el departamento de Puno, Perú.

1.2.2. Delimitación Social

En el ámbito social debemos de mencionar que el desarrollo de la tesis se llevó a cabo en el distrito de Huatasani, Provincia de Huancané y Departamento de Puno. Por consiguiente, para tener un mayor grado de accesibilidad se consideró como un ámbito importante la población de dicho distrito, conjuntamente con sus costumbres, tradiciones y demás.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál sería la conexión existente entre la dirección Estratégica y la figura del Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani?

1.3.2. Problemas Secundarios

- ¿Cuál es la conexión de la dirección estratégica con la dimensión cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani?

- ¿Cuál es la coherencia entre la dirección estratégica con la dimensión procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani?

- ¿Cuál es la conexión entre la dirección estratégica con la dimensión competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Demostrar la forma en la que se relaciona entre la dirección Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

1.4.2. Objetivos Específicos

-Identificar la conexión entre la dirección estratégica con la dimensión cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

-Correlacionar la dirección estratégica con la dimensión procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

-Establecer la conexión entre la dirección estratégica con la dimensión competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

Se puede presumir que hay correlación directa y de gran significado entre la dirección Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

- Habría correlación, positiva, directa y significativa entre la dirección estratégica con la dimensión cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani

-Se da la conexión, positiva, directa y significativa entre la dirección estratégica con la dimensión procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani

-Existe conexión, positiva, directa y significativa entre la dirección estratégica con la dimensión competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

El trabajo de investigación realizado se encuentra justificado a nivel teórico, ya que pretende dar a conocer la vinculación existente entre la dirección estratégica logrando así incentivar el desarrollo de manera organizada en la entidad de investigación, es decir la Municipalidad Distrital de Huatasani. Siendo entonces lograr una posible implementación correcta y debida de las figuras mencionadas con anterioridad.

Justificación Práctica

La presente investigación tiene una justificación practica en el hecho que las resultantes que se han conseguido a través de los instrumentos nos permitirán identificar, analizar y determinar el porqué de los errores, defectos y posibles deficiencias de la gestión presente de la Municipalidad Distrital de Huatasani. Así mismo, después de haber analizado dichos errores y deficiencias podremos tener la posibilidad de la ampliación y perfeccionamiento de la gestión a través de la emisión de diversas correcciones documentales, ya sea a través de las directivas, reglamentos, parámetros, lineamientos entre otros. Lo que ayudara a la mejora de satisfacción de necesidades de la población del distrito de Huatasani, en la Provincia de Huancané, departamento de Puno.

Justificación social

Ahora bien, con relación a la justificación social de la presente investigación se debe de traer a colación, que su relevancia social se basa en el desarrollo organizacional de una gestión desarrollada dentro de una Municipalidad Distrital, en el presente caso en la Municipalidad Distrital de Huatasani en la provincia de Huancané y departamento de Puno. Siendo que, si se realiza la correcta identificación de las deficiencias, y se corrigen las mismas de diferentes maneras, que ya se pasará a detallar en las recomendaciones y conclusiones, la misma municipalidad podrá tener mayor posibilidad y forma de complementar lo que necesita la población en general, que es el fin supremo de todo órgano municipal en cualquiera de sus niveles.

Justificación Metodológica

Por último, tenemos la justificación metodológica del presente trabajo de investigación, ya que gracias a la realización de la misma se va poder corroborar y determinar si existen o no lagunas existentes en la gestión de la Municipalidad Distrital de Huatasani en la provincia de Huancané, departamento de Puno. Se utilizo el método de la observación conjuntamente con los instrumentos de recopilación de información como son las encuestas y las entrevistas, cuyos resultados nos da luces del porqué de determinadas deficiencias. Logrando así el poder realizar el presente trabajo de investigación, lo que ayudar a futuro a otros tesisistas e investigadores como modelo o de manera análoga, como antecedente investigativo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes Internacionales

(Armijos, J& Campos, A&Hidalgo, I, 2020), en su proyecto de investigación denominado Estudio del Direccionamiento Estratégico en el Desarrollo Organizacional en Latinoamérica: Una Revisión de Literatura (2009-2018), teniendo entonces como objetivo principal o general del trabajo de investigación citado, que, es adecuado y correcto desarrollo de una literatura y su revisión, debiéndose destacar y dar la importancia correspondiente a los autores con relación a su forma de ver el direccionamiento estratégico, esto para lograr una mejora en el desarrollo organizacional. Se debe indicar a su vez que la metodología desarrollada es la cualitativa, de tipo documental – bibliográfica. Se debe de manifestar también que se recurrieron a artículos científicos, obtenido de la base de datos de Redalyc, Jstor, Emerald Insight y Scielo, posteriormente a ello hemos realizado el tratamiento, el desarrollo, análisis y resumen de la información obtenida.

Se debe de mencionar que se tuvo como conclusión en el trabajo citado que el direccionamiento estratégico y el desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Huatasani, están estrechamente vinculados, siendo las dos funciones del poder de dirección, así como la toma de decisiones. Esto ayudara de ser el caso se desarrolle de manera adecuada a toda la gestión integral de la Municipalidad Distrital de Huatasani, provincia de Huancané y Departamento de Puno.

(Morocho, 2019), En el estudio traído a colación, en el cual nos habla sobre la gestión estratégica, debemos de mencionar que para conseguir promover el desarrollo organizacional de la empresa de transporte Transvalher S.A, de la ciudad de Santo Domingo, 2019, se puso como objetivo primordial, lograr una mejora en el desarrollo organizacional de la empresa de transportes Transvalher, siendo que dichas deficiencias fueron descubiertas o identificadas por los mismos dueños.

De igual forma, se sostuvo con fuentes bibliográficas las posibles variables independiente y dependiente tales como libros, revistas, artículos científicos, web, etc, donde también se encontró el modelo del autor David Fred para el establecimiento del

proyecto; en otra faceta, para confirmar el problema identificado se usó la metodología mixta, la cual hace referencia a lo cualitativo y cuantitativo, fue beneficioso para el correcto desenvolvimiento de las técnicas, instrumentos, métodos y tipos de las investigaciones aplicas a los trabajadores, practicantes y colaboradores de la empresa materia de investigación, así como la realización del análisis y tabulación de información y datos. La gestión estratégica dejó establecer recorridos correctos para solucionar los diversos inconvenientes que se puedan presentar en los países y sus empresas, por ello también se puede confirmar que es un “Instrumento técnico-político que nos permite concertar agendas nacionales para lograr la consolidación de una agenda regional” Generar un cambio hacia un estilo de vida más adecuado para las personas del país es la misión principal que se está desarrollando, a través de la cimentación de políticas a nivel nacional y que también estén encaminadas a lograr inclusión.

(Huertas&Riveros P.C, 2020), Dirección estratégica, sistema informático y calidad. Como es en el presente caso de un alma mater nacional en el país de Chile, se ha realizado una revisión de conceptos de la dirección estratégica, los sistemas de información para el desarrollo de la gestión y calidad adecuada. Se debe de mencionar también que el diseño de la investigación fue descriptivo y su implementación de dicha gestión estratégica fue correlacional al contemplar ambos campos el antes y después de la implementación, se apoyó en la etapa de definir las mejores decisiones y el margen estratégico e innovador de la autoría intelectual del llamado sistema.

Por último, se presentaron ambos puntos, aspectos, planes y desarrollo en general de un sistema de gestión estratégico el cual nos da pie a la reformulación y seguimiento en la línea de estrategia y planificación. Concluyendo que la situación desarrollada fue una experiencia beneficiosa que tranquilamente podría ser replicada en un futuro a varias organizaciones tanto del medio público como privado. Mejorando así el sistema de educación superior en el país de Chile.

(Viela, 2018), Plan estratégico para conseguir una mejora en el desarrollo organizacional de la empresa super Aliclor, del cantón Santo Domingo, 2019 La empresa SUPER ALICLOR ubicada en la ciudad de Santo Domingo, se dedica a la venta masiva de productos de

consumo. La misma ha presentado problemas debido a una falla de organización interna, motivo que les ha impedido estar a un nivel ideal. Por ello la misión principal de esta investigación es realizar una estrategia que logre organizar la estructura de la institución, también poder luchar contra la problemática que acontece. El presente estudio se implementó mediante la fundamentación teórica, en la cual se establecen los antecedentes del estudio que están relacionados con las variables dependiente e independiente, para confirmar que la investigación se lleva realizando, generando así su propia consolidación.

La presente investigación se conecta con el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, el cual presenta sus propios objetivos y sus propias políticas para el desarrollar el país, logrando garantizar una sociedad ecuánime y justa, donde todos tengan oportunidades de crecimiento, consiguiendo así una vida plena (SENPLADES, 2017). El eje 2 “Economía al servicio de la comunidad” específicamente con su objetivo 5: Apoyar el grado de producción y competencia para y con el denominado crecimiento socio económico sustentable de manera solidaria y retributiva, esto con sus respectivas competencias, comparativas y las opciones y oportunidades pertinentes tanto en el mercado interno como en el externo, para conseguir un aumento en el aspecto económico sostenible y sustentable” (págs. 72-74).

(Hernandez, 2017), en su tesis denominada “Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas”, tuvo como objetivo principal o general de la investigación, el de instaurar el nivel de desarrollo innovador en el sector tecnológico y direccionamiento estratégico de las medianas y pequeñas empresas (Pymes) en el país de Colombia, específicamente en la ciudad de Barranquilla. Se debe de mencionar que en la presente tesis se realizó la recopilación de datos en la que se desarrollaron 6 variables, esto conforme el tamaño y organigrama de las empresas analizadas, se debe de mencionar a su vez que la tesis fue desarrollada de manera descriptiva, describiendo la cantidad de actividades innovadoras que se implementan, el nivel monetario que mantienen, las preferencias, sugerencias, nivel de inversión en la tecnología entre otras. Se debe de mencionar que el número de empresas que fueron investigadas fueron un total de 10 en la ciudad de barranquilla. Después de haber realizado la recopilación de información se pudo llegar a los resultados que, se podría decir que es rosando la mitad de las entidades encuestadas

(40%) han desarrollado en algún momento o a la fecha desarrollan actividades de renovación tecnológica, preferentemente en acciones de comercialización y diseño.

Antecedentes nacionales y Locales

(Sullca Rosas, 2020) en su tesis denominada “Talento Humano y fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019”, se tuvo como misión principal el siguiente; lograr determinar la vinculación existente entre la llamada gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia en el año 2019. De igual forma se debe de mencionar que la hipótesis general que pudo o no comprobarse fue la consignada de la siguiente manera; la existente vinculación entre la llamada gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019. La metodología desarrollada en la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, ya que nos regimos por fuentes secundarias, no experimental y transversal. La población y muestra fueron los 13 funcionarios públicos. Entonces del desarrollo de la presente investigación trajo la siguiente conclusión; en que se corrobora que si se da la existencia y vinculación directa entre el talento humano y el fortalecimiento organizacional en la Municipalidad de Santa Eulalia 2019.

(Chumioque, 2021), en su tesis titulada el Planeamiento por estrategia de las llamadas tecnologías informáticas para el área Técnica Informática de la Municipalidad Distrital de Reque, se puede consignar que la misma entidad pública, es un órgano gubernamental que se debe al estado peruano central, que tiene como una de sus obligaciones y funciones, el respaldo y protección a la población de su jurisdicción esto con respecto a sus diversas actividades y programas motivados por la misma; administrando de esta forma de manera estratégica y responsable los recursos y presupuesto designados a la misma entidad, la cual tiene la organización para la prestación de la variedad de servicios públicos locales. De igual forma se debe de mencionar que la municipalidad de Reque, al igual que muchas otras entidades pertenece a la nación y al gobierno central, siendo que a través del método de observación a la fecha se puede deducir que existiría una total y completa desorganización en las áreas de gestión de datos, información y estructura, al igual que una gran cantidad de puntos flacos si hacemos referencia a los denominados

estándares de seguridad, lo cual se confirma a través de la aplicación de la metodología COBIT 5 y el estándar ISO 27001 para de esta forma poder recopilar mejores capacidades y técnicas logrando así afianzar dichos los puntos flacos que se tienen en la institución. Esperando que la municipalidad de Reque consiga un mejoramiento en su manera de funcionar y en su estructura de tecnología e información, y a su vez una correcta administración de datos informativos se ha desarrollado la implementación de un estudio con la denominada metodología COBIT 5, que ayudará en la optimización de las decisiones mejores y correctas enfocadas en sus principios, es así que podemos consignar que las mismas mejorarían y ayudarían al gobierno propiamente dicho y a la administración en casi todos los puntos a desarrollar y en apartamentos y áreas administrativas. Se debe de mencionar a su vez que con la finalidad de desarrollar correctamente la investigación se hizo la aplicación directa de una encuesta que deajo analizar y evaluar el real y actual funcionamiento de la municipalidad, esto en un sentido interno y así tener la facultad de reconocer las flaquezas y conminidades que representa, adquiriendo de esta forma un correcto, actual y real diagnóstico completo conociendo entonces los pro y los contras, haciendo de esta forma que mejoren sus gestiones informativas y de nivel tecnológico.

(Ramos Sanchez, 2021), en su tesis denominada “Planeamiento y gestión estratégica en la Municipalidad distrital de Santa María, año 2020”, en la cual se comprueba que la Municipalidad distrital de Santa María a través del método de la observación se pudo identificar las condiciones que se relacionan a la planificación y los documentos que se realizan para conseguir el direccionamiento planteado. Por consiguiente, se tuvo como objetivo general o principal el definir la vinculación o relación existente entre el planteamiento o los planes y la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Santa María. Debiendo de traer a colación a colación que en la actualidad existen problemas y el objetivo plantea a través de las correspondientes hipótesis entre el planteamiento y la gestión estratégica de la Municipalidad distrital de Santa María en el año 2020. Se debe de mencionar a su vez que el enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo no experimental, básico debido a la correlación con las fuentes secundarias o fuentes bibliográficas, descriptivo ya que vincula, expone y relaciona los hechos observados entre las variables de planteamiento y gestión estratégica. En la investigación citada se tuvo una población de 60 personas entre trabajadores administrativos y funcionarios de la municipalidad materia de

investigación, siendo que por ser un número manejable se tomó el 100% de la población siendo entonces necesario un muestreo censal. Siendo que se contrastó la hipótesis en la cual se corroboró que existe una vinculación directa positiva entre el planteamiento y la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2020.

(A, 2021), *Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas*. Se debe tener en consideración que el objetivo general o principal, fue el de crear, establecer, implementar el nivel de renovación o innovación de la tecnología y direccionamiento estratégico de las empresas de rango pequeño y mediano, comúnmente denominadas pymes de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Siendo que para dichos fines la investigación tiene un carácter descriptivo, mediante la recopilación de información y datos. Los resultados de dicha recopilación de datos, manifiestan que existe hasta un 40% de las empresas mencionadas en el párrafo anterior, implementan actividades y situaciones donde se fomenta la innovación tecnológica, preferiblemente que involucre actividades de comercio, diseño y inversión de cantidades de recursos humanos, financieros, entre otros.

2.2. BASES TEÓRICAS

“Con respecto a la forma de conceptualizar estratégicamente, tomando en cuenta la idea establecida de (Aracely, 2012); es una nueva forma de gestión basada en identificar el entorno interno y externo de las diversas instituciones (análisis FODA), las cuales se transforman en desafíos (Ixpata, 2012), establece que la dirección estratégica fundamenta que la toma de decisiones en la institución debe ser proactivas, de acuerdo a la competencia establecida por el medio externo y las capacidades internas de la entidad. (Arano, R.&Espinoza, F&Arroyo, 2011), establecen que la dirección estratégica admite a las organizaciones asimilar sus entornos tanto interno como externo, dejándoles entablar estrategias con rumbo al alcance de los propósitos y metas previamente establecidas, para cumplir las exigencias del pueblo.”

“De igual forma, (Arano, R.&Espinoza, F&Arroyo , 2011), indica que el rumbo que toma la estrategia se basa en tres pilares fundamentales: planeamiento estratégico, cultura organizacional y arquitectura organizacional. **(Hax y Majluf, 1984, p. 72)**, explica que la misión de la dirección estratégica es practicar los valores colectivos, competencias, habilidades y destrezas administrativas, los compromisos institucionales y los procedimientos de los funcionarios de todos los niveles de la organización para una toma de decisiones concertadas estratégicamente.”

“Respecto a los modelos base de dirección estratégica (Sablich, 2010), resalta la dirección estratégica por competencias, que orienta de una mejor manera la eficacia de la institución; es una base que viene apareciendo en la actualidad. De la misma forma afirma, que la dirección estratégica, posee como pieza angular la planificación estratégica; debido a que brinda apoyo a los funcionarios de la organización para que de manera ordenada tanto funcionarios, empleados y obreros puedan perfeccionar la misión y visión de la organización. (Cupa, 2010) , señala que el modelo CMI es el gran aliado de los presidentes y directivos más importantes del mundo; este modelo ayuda a establecer la visión y misión con respecto a las necesidades de los usuarios, las estrategias, las tareas, monitorear las mejoras y mantener un nivel alto de comunicación con los trabajadores.”

“Con referencia a las clases de dirección estratégica: (Valdez, 2009), establecen que la dirección por control está concentrada en formas internas de la organización, adecuado para entornos establecidos, es de corta duración. (Holgado, 2011), demuestra que la misión de la dirección es ser más eficientes en las operaciones internas de la entidad. (Valdez, 2009), establece que la dirección por extrapolación se basa en pronosticar el futuro partiendo del previo estudio de las anteriores condiciones, en entornos estables a largo plazo; igualmente resalta que la dirección por anticipación, empieza cuando el entorno inmediato se vuelve menos estable; la dirección de la organización se anticipa a todo. Asimismo, (Valdez, 2009), consigna que la dirección estratégica es a posterior a la dirección por anticipación, que nos permite descubrir rápidamente los cambios de contexto y dar respuestas inmediatas a los desafíos planteados en cualquier momento.”

“Respecto a lo importante que es la dirección estratégica, de acuerdo a lo propuesto por (Fernandez, 2003), el cual nos dice que una institución debe ser más proactiva que

reactiva. Los dueños de pequeñas empresas, directivos, gobernantes y administradores de diversas organizaciones públicas y privadas, han aceptado la ayuda de la dirección estratégica, la cual ha sido apoyar a las empresas a plantear mejores estrategias; con el fin de conseguir la comprensión y el compromiso de todos los funcionarios y empleados, quienes se convierten en seres creativos e innovadores cuando asimilan y hacen lo que deben hacer, el logro de objetivos y las habilidades y destrezas de la institución.”

“Tomando como referencia los conceptos teóricos de la dirección estratégica (Tsamlammgab, 2014), nos dice que la evolución de la dirección estratégica se dio en cuatro pasos: El primero fue a finales del año cincuenta, cuando las organizaciones sostuvieron una dirección sistemática para ubicar el lugar y la manera de realizar sus negocios futuros, mediante una planificación estratégica. El segundo fue a finales del año 60, con una manifestación expresa de la capacidad interna de las empresas a cambio variables en su estrategia. El tercero fue a finales de los años 70, como respuesta a las inestabilidades del contexto social, político y tecnológico por el que se pasaba en ese momento; las entidades empezaron a usar una destreza de respuesta conocida actualmente: la dirección de problemas. Para acabar, la cuarta se produjo en los años 80. Ante las limitaciones de la planificación estratégica, ha sido necesario tener una amplia experiencia, habilidades y destrezas adecuadas; lo que significa que los funcionarios profesionalmente deben ser capaces de incluir la dirección estratégica en las diferentes entidades”

Se debe de mencionar que la definición de desarrollo organizacional, se encuentra vinculado directamente con los conocimientos de cambio constante y las potencialidades de capacidad de adaptación de las personas jurídicas, que se encuentran conformes al contexto de la persona jurídica. (Gianniela, 2009), en el cual se consigna cual es la conceptualización de desarrollo organizacional, el cual se conforma como un conglomerado de ideas con relación de las personas que trabajan en una entidad ya sea pública o privada; por consiguiente, la caracterización y materialización de dicho cambio se realizara mediante intervenciones constantes en la pragmática de valores y su implementación.

De igual forma, debemos de traer a colación a (INWENT, 2007, P. 94), asegura que la implementación organizacional o comúnmente llamado desarrollo organizaciones es la eternización de los cambios y metas propuestas conforme a determinadas intervenciones

con la práctica de los valores éticos y democracias, con los que se busca fomentar la firmeza, lealtad y seguridad organizacional de los colaboradores. (Rodrigo, 2013), a través de su publicación nos dice que el desenvolvimiento de la organización a nivel, regional, provincial y en el presente caso a nivel de municipalidades distritales vendría a ser el desarrollo del resultado de la implementación de diversas habilidades, actitudes y aptitudes que muchas veces se encuentran pre determinadas a orientar las entidades gubernamentales para conseguir los objetivos y metas propuestas. En el ámbito distrital municipal a su vez, debemos de decir que la dirección estratégica es una parte de la administración, de gestión hábil, de la capacidad y toma de decisiones de las áreas pertinentes y que tienen poder y capacidad de decisión, como sería la mayoría de veces la gerencia municipal y otros funcionarios pertinentes. Se debe de mencionar de igual forma la cultura organizacional, el trabajo y la toma de decisiones en conjunto, comunicación oportuna y adecuada.

“Referente a todos los modelos de desarrollo organizacional: (Silva, 2014), establece que los modelos para llegar a los niveles altos de eficiencia y eficacia organizacional, se sustentan en los procesos de: planificación, organización, dirección, control y evaluación. Existen tres modelos básicos: El primero relacionado con los cambios estructurales; orientados hacia los objetivos de cambio en el modo de trabajo, en los resultados, en la estructura organizacional y en el contexto de labor. El segundo relacionado con el mejorar la conducta; la capacitación es la herramienta primordial para promover una participación más comprometida y comunicación oportuna en el interior de la organización, este modelo es muy importante para la resolución de conflictos. El tercero, relacionado con las alteraciones estructurales y de comportamiento; para mejorar el cambio organizacional se necesita de funcionarios con vasta experiencia en la dirección estratégica y en gestión pública, y el nivel de la entidad.”

Se debe de hacer referencia que con respecto a la llamada dirección; conforme al perspectiva de (Pónjuan, 1998) es la exteriorización del desplazamiento físico de un lugar a otro, disponiendo de los esfuerzos y recursos de los trabajadores los cuales integran una determinada persona jurídica ya sea de sector público o privado, logrando así desarrollar actividades relevantes e importantes dentro de la empresa.

Con relación a la denominada estrategia (Verenice, 2012), esta misma pone como punto de partida que el temporal geográfico y el recorrido a la consecución de propósitos de la entidad pertinente sea necesaria. Es la denominada destreza de conllevar la descripción y análisis de la situación interna y el cumulo de situaciones desarrolladas con anterioridad lo que conlleva el adecuado manejo de las personas que tienen la capacidad de dirección, fomentando así la práctica de valores, las diferentes aptitudes y habilidades y los recursos segmentados y conglomerados, contemplados y regulados por aquellos directivos.

Otro punto a tomar en cuenta es el planteamiento de (Hax y Majluf, 1984, p.72), el cual tuvo como objetivo final y general en sí, el desarrollo de los valores en conjunto, de igual forma es con las competencias directivas, las obligaciones comprometidas y los demás regímenes y parámetros administrativos que conglomeran a su vez la capacidad de decisión con las habilidades, destreza y compromiso correspondiente, además de la operatividad adecuada en las instancias jerárquicas y parámetros y lineamientos de autoridades funcionales de una organización.

Con vinculación al desenvolvimiento (Gianniela, 2009) , manifiesta que este desenvolvimiento contiene un conglomerado de manifestaciones físicas y por consiguiente de resultados que ayudan de manera positiva en el desarrollo de la empresa; esto con el objetivo de aumentar y desarrollar bien las exteriorizaciones físicas que desenvuelven en la institución.

Con relación a la organización (Gianniela, 2009), manifiesta que es importante, el desenvolvimiento de conocimientos e información conceptual de los aspectos administrativos, la organización es la proyección del espacio tiempo de todas las exteriorizaciones humanas de la empresa o persona jurídica ya sea del sector público o privado esto con la finalidad de lograr una consecuencia positiva.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Estrategas: Personas que desempeñan determinadas funciones dentro de una determinada empresa sea del sector público o privado. Siendo que dentro de sus funciones tenemos la capacidad de tomar decisiones es decir la capacidad de toma de poder y decisiones, llamados comúnmente como cargos de dirección.

- **Direccionamiento Estratégico:** es la forma y categorización de observar, identificar y analizar la dirección de los servicios para lograr avanzar y progresar, pudiendo obtener beneficios y competencias.

Conglomerado y conjuntamente compuesto por los principios, la misión y la visión.

- **Diagnóstico:** Se desarrolla mediante la realización del análisis FODA y posterior a ella el desarrollo y desmembramiento de cada uno de sus objetivos y partes conjuntas.
- **Formulación Estratégica:** Se encuentra estrictamente relacionado a las obligaciones, tareas y acciones que se encuentran obligados a hacer para lograr a determinados objetivos de las diversas proyecciones, presupuesto monetario y temporal y su específica realización.
- **Indicadores de Gestión:** Son llamados así los ítems y puntos a través de los cuales se procede a evaluar de manera constante o en periodos de tiempo cortos y las correcciones correspondientes.
- **Auditoria estratégica:** Pertenece al proceso y a la continuación del mismo.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACION

El tipo de investigación en palabras de (Ñaupas, 2018), corresponde a un tipo documental cuantitativo, dado que, aunque se apoyará en la teoría propuesta, este estudio posee variables de naturaleza numérica o bien que se les puede asignar un código con el fin de probar estadísticamente las hipótesis planteadas.

La investigación se encuentra en un nivel básico, dado que se limita a los acercamientos previos de la problemática planteada y no ofrece solución directa y final, si no que prepara el camino para la investigación de nivel aplicado

El método de investigación que se está desarrollando en la presente investigación es del método científico de la observación, ya que a través de la misma se ha podido identificar el problema existente en la Municipalidad Distrital de Huatasani, desarrollándose el planteamiento de la hipótesis la cual se tiene la posibilidad de ser corroborada o de no serlo.

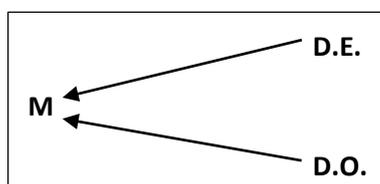
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

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 publica en un contexto natural, es decir sin factores que influyen positiva o negativamente, los cuales pasaran a ser evaluados.

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.

Observaciones y su correspondiente levantamiento de observaciones en una sola oportunidad.

En el presente recuadro a continuación se describe los efectos de las variables, teniendo en cuenta que la variable independiente y la variable dependiente están estrechamente relacionadas.



Dónde:

M= La muestra del sujeto materia de estudio, que en el presente caso está constituido por los funcionarios de cargo de confianza de la Municipalidad Distrital de Huatasani.

D.E.: Variable independiente: Dirección Estratégica

D.O.: Variable dependiente: Desarrollo Organizacional.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. Población.

El concepto de población en el trabajo de investigación materia de desarrollo se encuentra constituido de 50 trabajadores, colaboradores entre otros de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Provincia de Huancané y Departamento de Puno.

3.3.2. Muestra

Muestra censal, esto debido a que se ha realizado la implementación de la técnica de recopilación de información en un 100%, es decir a los

trabajadores, colaboradores entre otros que tienen vinculo directamente con la Municipalidad Distrital de Huatasani, Provincia de Huancané y Departamento de Puno.

3.4. VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

Tabla 1: TABLA DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Competencias directivas	• Desarrollo de personas
		• Dirección de personas
		• Trabajo en equipo y cooperación
	Planificación estratégica	• Formulación de estrategias
		• Elaboración de planes, programas e instrumentos de gestión
		• Definición de objetivos estratégicos
Desarrollo de valores	• Compromiso	
	• Vocación de servicio	
		• Justicia
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Cambio organizacional	• Adaptabilidad
		• Sentido de identidad
		• Perspectiva del medio ambiente
	Procesos internos	• Innovación organizacional

	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías de apoyo
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos
	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de logro y acción
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de ayuda y servicio
	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de influencia

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOPIACIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnicas.

Se ha utilizado como técnica implementada y por consiguiente de absorción de información en el presente estudio, la técnica de la encuesta escrita, lo que nos apoyó de manera significativa a la recopilación de información por parte de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Provincia de Huancané y Departamento de Puno.

3.5.2. Instrumentos.

Sobre los instrumentos debemos de manifestar que se desarrolló en cantidad de las llamadas encuestas; siendo las consultas e interrogantes planteadas por cada variable, y con cada variable viene su correspondiente dimensión y sus respectivos ítems. Se debe de señalar que el cuestionario o encuesta El cuestionario responde a las necesidades de la investigación y ayuda a recopilar información relacionadas con las dos variables.

3.6 Procedimientos

1. El instrumento de aplicación y recopilación de información de Dirección estratégica consta de 20 ítems:

2. El sistema de calificación, aplicador para las 3 dimensiones fue: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5). sumando un puntaje máximo de 75.

3. Los puntajes del sistema de calificación para las tres dimensiones, se ha considerado los siguientes:

- a) Dirección Estratégica en general: Puntaje mínimo: 15 y Máximo 75
- b) Competencias Directivas: Puntaje mínimo: 05 y Máximo 25
- c) Planificación estratégica: Puntaje mínimo: 04 y Máximo 20
- d) Desarrollo de valores: Puntaje mínimo: 06 y Máximo 30

MATERIALES: Las hojas de cuestionarios que fueron desarrollados y aplicados en los trabajadores, colaboradores y demás de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Provincia de Huancané y Departamento de Puno, de igual manera se utilizó lápices, lapiceros, borradores y tajadores.

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

TABLA 2: ESCALA DE CALIFICACIÓN Y APLICACION

Puntuación Numérica	Calificación
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados de la estadística descriptiva

Variable: Dirección estratégica

Tabla 3.

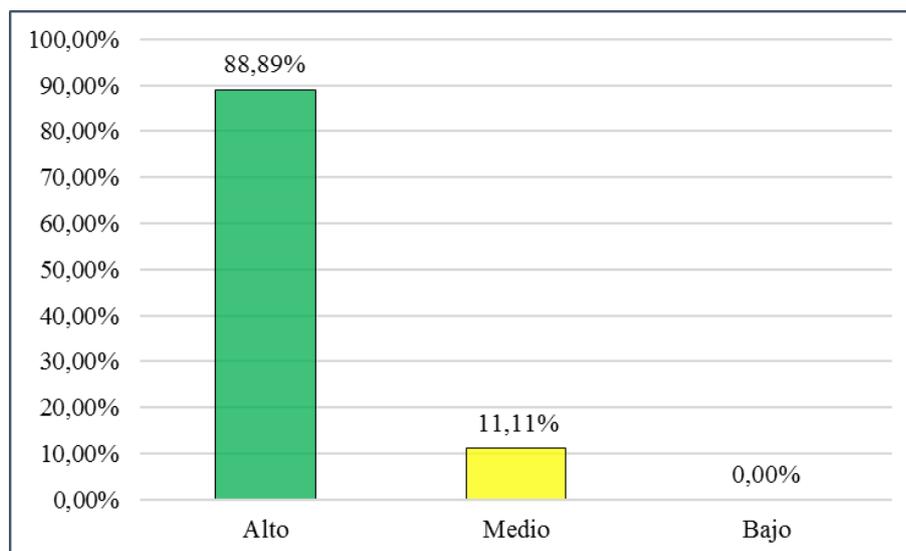
Nivel de la Dirección estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	32	88,89%
Medio	4	11,11%
Bajo	0	0,00%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1.

Nivel de la Dirección estratégica



Fuente: Elaboración propia

De la figura nro. 01 que se encuentra anterior a la presente descripción, podemos visualizar que el 88.89% de las personas encuestadas perciben un nivel elevado de dirección estratégica, esto con relación a la entidad pública de la Municipalidad Distrital de Huatasani, ubicada en la provincia de Huancané, departamento de Puno. Y por el contrario solo sería un 11.11% quienes tendrían un nivel regular de percepción sobre la llamada dirección estratégica.

Dimensión: Competencias directivas

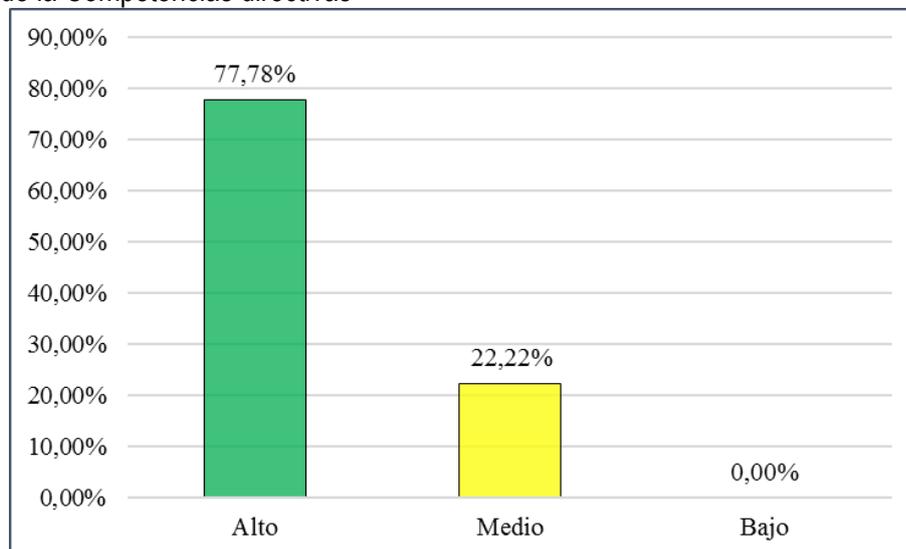
Tabla 4.

Nivel de la Competencias directivas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	77,78%
Medio	8	22,22%
Bajo	0	0,00%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2.
Nivel de la Competencias directivas



Fuente: Elaboración propia

De la figura Nro. 02, podemos apreciar que el nivel de las competencias directivas señala que el 77.78% de los ahora encuestados manifestaron percibir un elevado nivel de competencias directivas en la misma entidad donde se aplicó la encuesta y que es materia de investigación, siendo que, solo un 22.22% de los mismos desarrollan un nivel regular en las competencias directivas.

Dimensión: Planificación estratégica

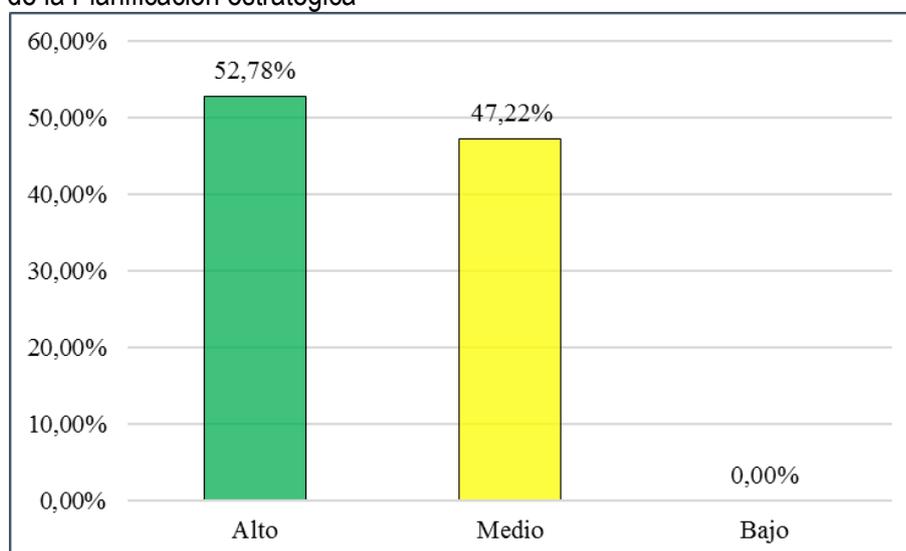
Tabla 5.

Nivel de la Planificación estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	52,78%
Medio	17	47,22%
Bajo	0	0,00%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.
Nivel de la Planificación estratégica



Fuente: Elaboración propia

Con referencia a la figura Nro. 03, en los resultados obtenidos podemos observar que existe un 52.78% de los ahora encuestados que perciben un elevado nivel de la llamada planificación estratégica, esto en la entidad materia de investigación como sería la Municipalidad Distrital de Huatasani, siendo que, un 47.22% habría desarrollado un nivel regular de dicha planificación estratégica.

Dimensión: Desarrollo de valores

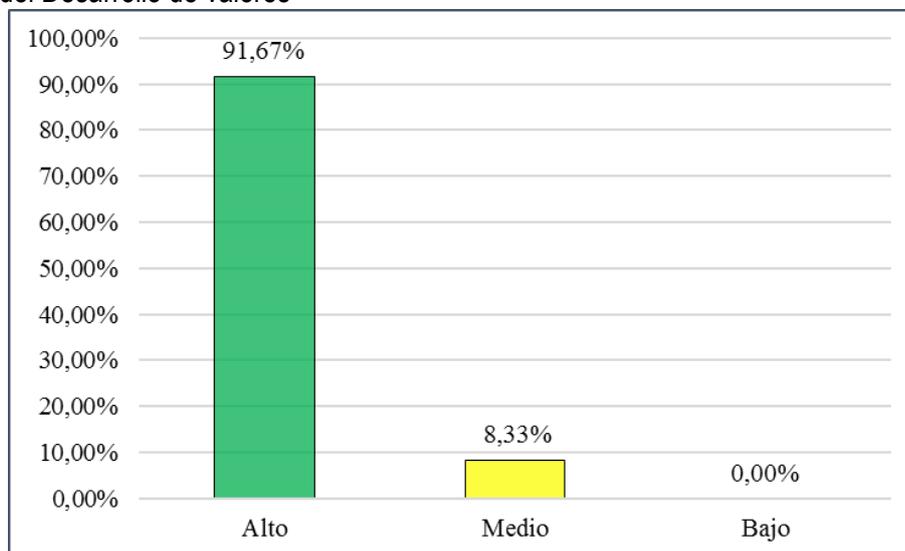
Tabla 6.

Nivel del Desarrollo de valores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	33	91,67%
Medio	3	8,33%
Bajo	0	0,00%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4.
Nivel del Desarrollo de valores



Fuente: Elaboración propia

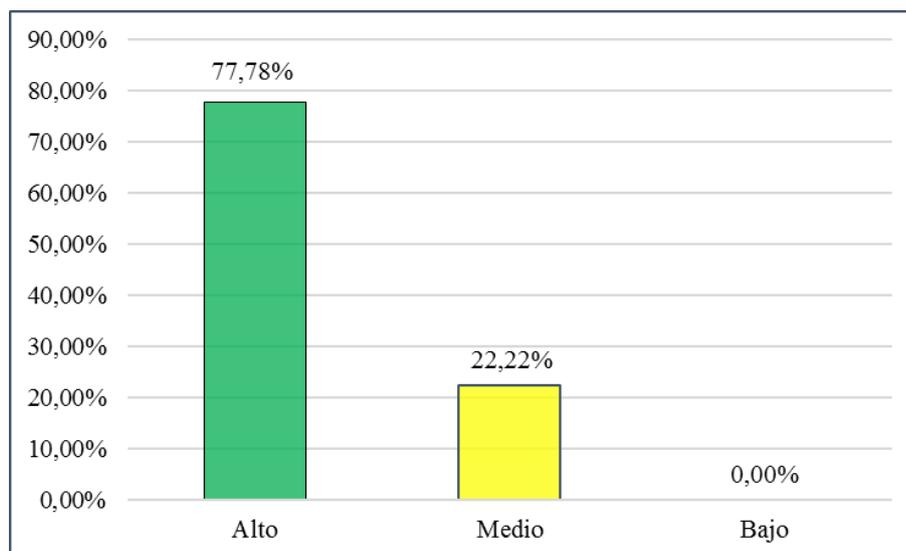
Por otro lado, como se puede apreciar en la figura Nro. 04, de los resultados obtenidos con relación al desarrollo de valores, debemos de mencionar que el 91.67% de los mismos encuestados tienen la noción de un alto nivel de desarrollo de valores y tan solo un 8.33% de los mismos encuestados tendrían un nivel mediano o llamado regular de los mismos valores.

Nivel de Desarrollo organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	77,78%
Medio	8	22,22%
Bajo	0	0,00%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.
Nivel de Desarrollo organizacional



Fuente: Elaboración propia

de igual forma, haciendo referencia a las personas encuestadas y a la figura del desarrollo organizacional debemos de mencionar, como se visualiza en las tablas que el 77.78% de las personas encuestadas, pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Huatasani, indican que existe en la actualidad un alto nivel de dicho desarrollo organizacional, mientras que solo el 22.22% tendría un nivel regular medio a bajo.

Dimensión: Cambio organizacional

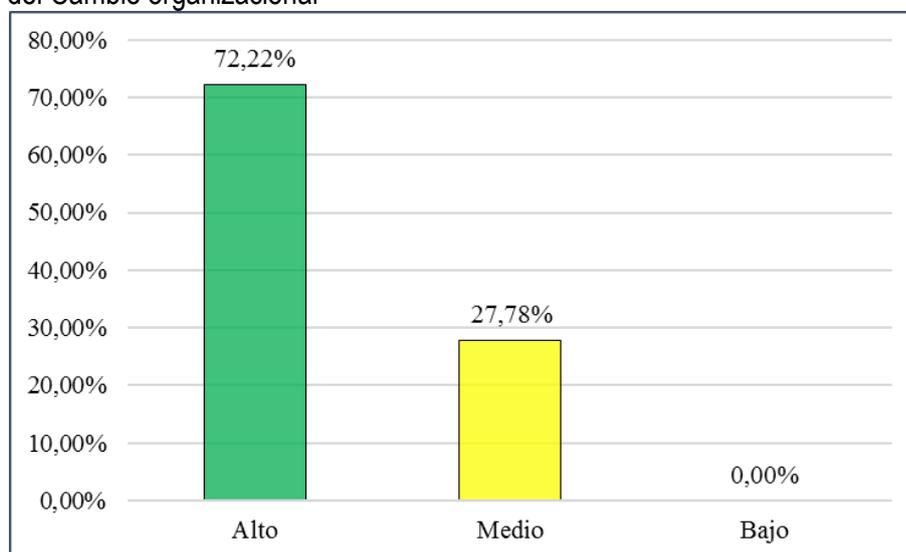
Tabla 74.

Nivel del Cambio organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	72,22%
Medio	10	27,78%
Bajo	0	0,00%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6.
Nivel del Cambio organizacional



Fuente: Elaboración propia

De los resultados que se pueden apreciar a través del cuadro y el gráfico anterior podemos señalar que encuestados en un 72.22% pueden considerar el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani como desarrollado en un nivel alto, mientras que solo el 27.78% consideran que existe un nivel regular medio en dicho cambio organizacional.

Dimensión: Procesos internos

Tabla 85.

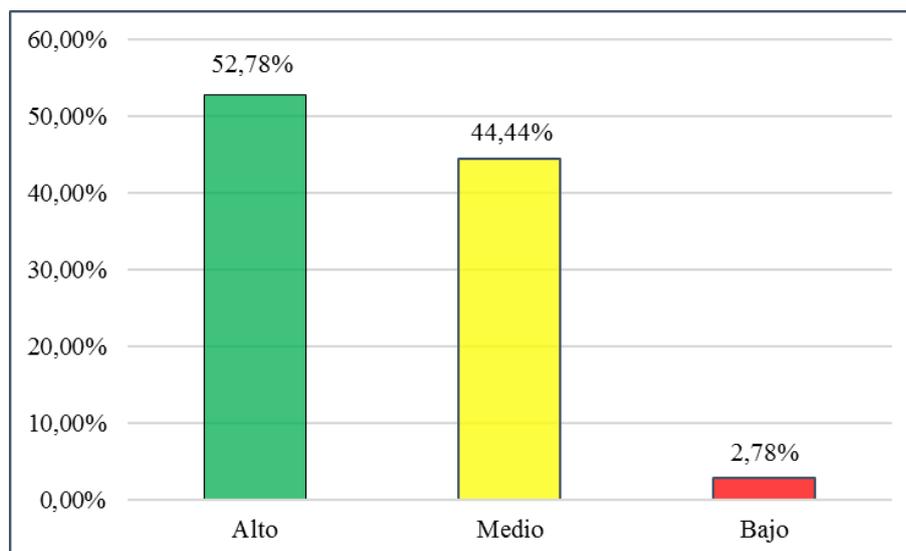
Nivel de los Procesos internos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	52,78%
Medio	16	44,44%
Bajo	1	2,78%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7.

Nivel de los Procesos internos



Fuente: Elaboración propia

De la figura Nro. 07 podemos señalar que los resultados nos especifican que un 52,78% de las personas encuestadas han podido observar y visualizar un nivel alto de los procesos internos o interiores de la entidad materia de la presente investigación, existiendo otro 44.44% tiene un relativo nivel regular y solo un 2.78% habrían desarrollado un nivel bajo de los mismos procesos internos.

Dimensión: Competencias

Tabla 96.

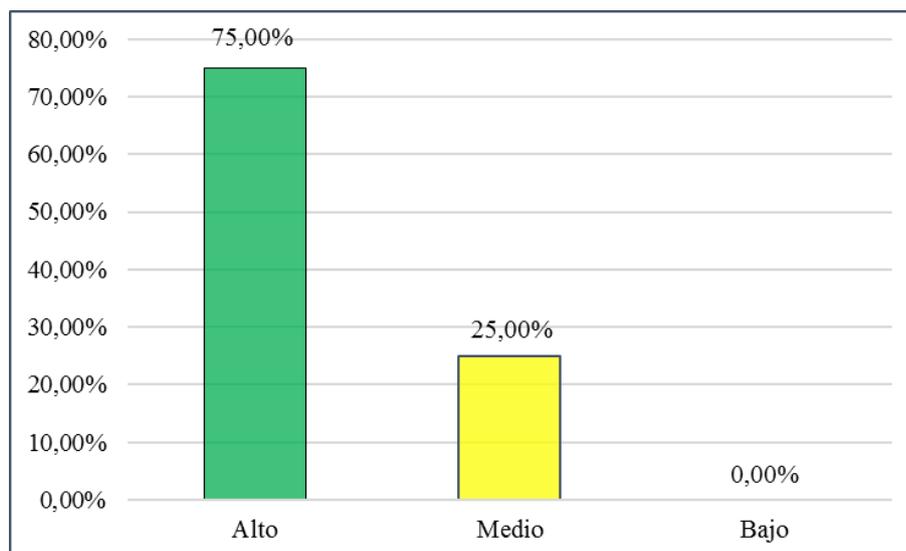
Nivel de las Competencias

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27	75,00%
Medio	9	25,00%
Bajo	0	0,00%
Total	36	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 81.

Nivel de la Competencias



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado de la figura 8, podemos deducir que el 75% de los ahora encuestados y de los cuales se obtuvo la información ha desarrollado un nivel alto de competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani, y un porcentaje de 25% presentaría un nivel regular o mediano de las competencias.

Como se puede apreciar en los resultados de la estadística inferencial:

Prueba de Normalidad

H_0 : Los datos de las variables provienen de una distribución normal.

H_1 : Los datos de las variables no provienen de una distribución normal.

Si el p -valor es $>$ a 0.05 se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Si el p -valor es $<$ a 0.05 se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

Tabla 10.
Prueba de normalidad

Variables	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.

Dirección estratégica (DE)	.962	36	.250
Desarrollo organizacional (DO)	.953	36	.127
Cambio organizacional (CO)	.920	36	.128
Procesos internos (PI)	.962	36	.248
Continuidad (C)	.931	36	.273

Fuente: Elaboración propia

Siendo que se encuentra incluido dentro de dicha prueba de vinculación existente, es decir entre ambas pruebas la que determina la relación y existencia o no de la llamada distribución normal, que se vincula al puntaje de escala para cada variable, por consiguiente, se verificaría la realización mediante el test habitual de Shapiro – Wilk.

De igual forma se puede traer a colación la figura del nivel de significancia que se encontraría por encima del nivel crítico ($p > 0,05$); siendo entonces de relevancia que a través de la misma se puede llegar a la conclusión de que existiría una normalidad de los datos consignados y recolectados para la variable de dirección estratégica, el desarrollo organizacional, y sus respectivas dimensiones e indicadores. Siendo que, debido a tal motivo, podemos identificar la llamada existencia de la vinculación de una dirección estratégica y su respectivo desarrollo organizacional y también sus respectivas dimensiones. Siendo que se utilizó una prueba, en específico rho de Pearson. (Ver anexo 3).

Tabla 11.

Criterios de relación

Criterio	Rango
Correlación grande, perfecta y positiva	$R = 1.000$
Correlación muy alta	$0.900 \leq R < 1.000$
Correlación alta	$0.700 \leq R < 0.900$
Correlación moderada	$0.400 \leq R < 0.700$
Correlación muy baja	$0.200 \leq R < 0.400$
Correlación nula	$R = 0.000$
Correlación grande, perfecta y negativa	$R = -1.000$

Fuente: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Relación entre Dirección estratégica y Desarrollo organizacional

H_0 : Habría vinculación directa y significativa de las figuras de dirección estratégica y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

H_1 : No se da la relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

Tabla 12.

Correlación entre Dirección estratégica y Desarrollo organizacional

Rho de Pearson		Dirección estratégica	Desarrollo organizacional
Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	1.000	.977**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	36	36
Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	.977**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	36

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

La vinculación directa existente entre la dirección estratégica y el desarrollo organizacional se desarrolla en un ámbito positivo teniendo un valor de 0.977, siendo por consiguiente que estaríamos hablando de una relación muy alta, siendo que mientras haya una dirección estratégica alta el nivel de desarrollo organizacional también lo será. Esto debido a dicha vinculación.

Como se puede apreciar en los resultados percibidos con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 , para describirlo de manera más didáctica señalaremos, que en la actualidad si existiría una relación directa y muy significativa entre la variable de dirección estratégica y la segunda variable que es la de desarrollo organizacional. Todo ello debido a la aplicación realizada en la entidad pública denominada Municipalidad Distrital de Huatasani.

Relación entre Dirección estratégica y Cambio organizacional

H_0 : Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

H_1 : No existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

Tabla 137. Correlación entre Dirección estratégica y Cambio organizacional

Rho de Pearson		Dirección estratégica	Cambio organizacional
Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	1.000	.762**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	36	36
Cambio organizacional	Coefficiente de correlación	.762**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	36

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

Por su parte, se debe de mencionar que la correlación existente entre la variable de Dirección estratégica y la dimensión de Responsabilidad económica, desencadena en un vínculo de sentido positivo, teniendo el mismo un valor de 0.762, lo que conllevaría a deducir que existiría una relación no solo directa, sino que alta o elevada, es decir en términos sencillos. Mientras más elevada sea la variable de dirección estratégica mayor será la variable de cambio organizacional.

De igual forma se debe de traer a colación que de los resultados obtenidos con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 . Para poder explicarlo de manera más sencilla y entendible diremos; que la relación directa y significativa que existe entre la variable de dirección estratégica y el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani, es real y comprobable a través de la aplicación del instrumento de recopilación de información.

Relación entre Dirección estratégica y Procesos internos

H_0 : Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

H_1 : No existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

Tabla 14.
Correlación entre Dirección estratégica y Procesos internos

Rho de Pearson		Dirección estratégica	Procesos internos
Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	1.000	.850**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	36	36
Procesos internos	Coefficiente de correlación	.850**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	36

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

Se debe de mencionar a su vez la correlación existente, real y actual entre la dirección estratégica y los llamados procesos internos, siendo la misma que se desarrolla en sentido positivo y con un valor de 0.850, lo que nos manifestaría una relación alta, en palabras más entendibles diríamos que, a más desarrollo y mejor entendimiento de la dirección estratégica mejores y más elaborados de manera positiva serán los procesos internos.

Siendo que, de la interpretación y recolección de datos se puede deducir y manifestar que, con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 . Entonces podemos manifestar que, si existe una relación importante y de significancia directa entre ambas figuras de dirección estratégica y de procesos internos, esto con referencia a la Municipalidad Distrital de Huatasani.

Relación entre Dirección estratégica y Competencias

H_0 : Existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y las competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

H_1 : No existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y las competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

Tabla 15
Correlación entre Dirección estratégica y Competencias

Rho de Pearson		Dirección estratégica	Competencias
Dirección estratégica	Coefficiente de correlación	1.000	.771**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	36	36
Competencias	Coefficiente de correlación	.771**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	36

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

Dentro de la correlación existente entre la dirección estratégica y las competencias es necesario mencionar que la misma tiene una orientación en grado positiva, esto con un valor de 0.771, lo que nos manifestaría una relación de nivel alta o elevada, es decir que a mayor desarrollo de la dirección estratégica mayor sería la competencia de las mismas.

Que, de los resultados recopilados y segmentados de la aplicación del instrumento de recopilación de datos, debemos de indicar que un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 , y por consiguiente si bien existe una relación estrechamente directa y significativa entre las figuras de dirección estratégica y la figura de competencias, las mismas se encontrarían desarrollándose en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

4.2 Discusión de resultados

Entonces, de todo lo mencionado en el numeral anterior debemos de mencionar que, en la discusión de resultados que pasaremos a desarrollar consideramos prevaeciente e importante determinar y delimitar que si existiría una relación actual entre la figura de dirección estratégica y la figura de desarrollo organizacional en la entidad materia de investigación como es la Municipalidad Distrital de Huatasani. De igual forma debemos de mencionar que esta figura de dirección estratégica y la figura de desarrollo organizacional desarrollan una relación afirmativa y positiva con un valor de 0.977, siendo que a través de dicha afirmación podemos de mencionar que ambas figuras tienen una relación elevada o alta, por consiguiente, entonces podemos afirmar que a más elevada o alta sea la dirección estratégica más elevada o alta será el llamado nivel del desarrollo organizacional.

Debemos de mencionar que lo mismo tiene como punto de partida los resultados extraídos con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 , siendo entonces que, se determinaría de manera certera que existe una relación estrechamente vinculada, directa y significativa entre la dirección estratégica y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

Entonces continuando con la discusión de resultados o comúnmente llamada disertación debemos de mencionar que es real, creíble y actual la existencia de la relación de ambas figuras, como son; la dirección estratégica con la dimensión cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

De igual forma debemos de determinar que si cabería la existencia de existe una correlación entre dichas figuras, es decir la Dirección estratégica y la Responsabilidad económica, siendo las mismas positivas o afirmativas en su valor de 0.762, lo que indica una relación elevada, siendo que cuando exista una adecuada, mejorada o dirección estratégica más positiva de manera directa se desarrollara un cambio organizacional positivo. Según los resultados recibidos con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 , es decir existe una relación directa y significativa entre la dirección estratégica y el cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

A su vez se llegó a realizar la correlación entre la dirección estratégica con la dimensión procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani, Provincia de Huancané y Departamento de Puno. Teniendo que esta correlación es positiva con un valor 0.850, lo que indica una relación alta, es decir que mientras mejor sea la dirección estratégica mejor serán los procesos internos. Según los resultados obtenidos con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 , es decir existe una relación directa y significativa entre la dirección estratégica y los procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani. Lo cual concuerda con el resultado de Hernández (2017), el cual muestra que más de la mitad de las empresas correspondientes a la muestra son medianas empresas, siendo que como se puede apreciar en párrafos y tablas anteriores en un porcentaje del 40% se pueden llegar a desarrollar actividades localizadas y orientadas a la denominada innovación tecnológica, existiendo una relación de preferencia relacionada con las acciones de comercialización y del oportuno diseño. A su vez se debe determinar que el monto de la inversión de los recursos se refleja en el desarrollo organizacional.

De igual forma se ha podido reconocer y determinar la vinculación de coexistencia que hay con dirección estratégica con las dimensiones de competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani, siendo esta desarrollada de manera positiva o afirmativamente con un valor de 0.771, siendo entonces esta una de grado elevado o alto, por consiguiente, mientras mejor sea su relación entre la dirección estratégica mejor serán las competencias. Entonces, según la información analizada, obtenida y determinada con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 , existe una relación directa y significativa entre la dirección estratégica y las competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

CONCLUSIONES

Primera: del trabajo de investigación realizado se puede decir que al fin se puede dar respuesta al objetivo general, siendo que se pudo llegar a determinar la vinculación directa y existente entre la dirección Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la entidad pública de Huatasani, la cual se puede considerar de manera positiva con un valor de 0.977, lo que se puede manifestar como una relación elevada o alta, queriendo decir entonces que existe una vinculación directa, mientras más desarrollada este la dirección estratégica más alto será su correspondiente nivel organizacional en la Municipalidad de Huatasani. Siendo que conforme los resultados extraídos con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 , en otras palabras, existe una vinculación directa, estrecha y con significancia entre la dirección estratégica y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

Segunda: ahora también hemos logrado tener conclusiones sobre el primer objetivo específico número 1, es decir que se pudo determinar e identificar o dilucidar la existente vinculación y relación entre dirección estratégica con la dimensión de cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani. Puesto que se identificada de manera positiva con un valor de 0.762, existiendo entonces una relación elevada o alta, es decir que mientras mejor sea la dirección estratégica mejor será el cambio organizacional.

Tercera: De igual manera a través del desarrollo de la investigación se ha podido dar respuesta al segundo objetivo específico, donde podemos manifestar que la dirección estratégica con la dimensión procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani, se encuentran intrínsecamente relacionadas entre sí, esto de manera conjunta con los procesos internos, llegando a una relación afirmativa y positiva con un valor de 0.850, siendo una relación elevada, alta y estrechamente vinculada, es decir que mientras mejor sea la dirección estratégica mejor serán los procesos internos.

Cuarta: Siendo entonces para finalizar que a través de la investigación realizada , se dará otorgamiento de respuesta favorable al tercero de los objetivo específico planteados en el trabajo actual, podemos manifestar que, si se pudo determinar la vinculación existente entre la dirección estratégica con la dimensión competencias en la Municipalidad Distrital

de Huatasani, teniendo que la correlación es positiva con un valor de 0.771, lo que indica una relación alta, es decir que mientras mejor sea la dirección estratégica mejor serán las competencias. Según los resultados dados con un p valor de .000 donde $p < .001$ se rechaza H_1 y se acepta H_0 , es decir existe relación directa y significativa entre la dirección estratégica y las competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani.

RECOMENDACIONES

Primera: A través de la realización de la presente investigación, se puede recomendar a la entidad pública de la Municipalidad Distrital de Huatasani, la mejora

de la dirección estratégica para que a su vez la misma mejore el llamado desarrollo organizacional.

Segunda: De igual forma en la segunda recomendación podemos aconsejar a la entidad materia de investigación, la Municipalidad Distrital de Huatasani, realizar una mejora sustancial en la dirección estratégica, esto con la finalidad de que se lleve a cabo un correcto y adecuado cambio organizacional.

Tercera: En la tercera recomendación debemos de mencionar que consideramos pertinente sugerir a la Municipalidad Distrital de Huatasani, cambiar y desarrollar una correcta y debida implementación de mejora en los llamados procesos internos con el objetivo de efectivizar el desarrollo de la municipalidad

Cuarta: Por último, se propone a la Municipalidad Distrital de Huatasani, perfeccionar dentro de sus posibilidades la dimensión de competencias, esto con relación a la denominada dirección estratégica, siendo como consecuencia directa el restablecimiento de la gestión de la municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- A, F. P. (2021). *Gestión de talento humano para la gestión de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Repositorio Institucional - UCV.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54101>. Chiclayo.
- Aracely, V. (2012). *La Dirección Estratégica como Sistema de Dirección.* España: Universidad de Huelva. España.
- Arano, R.&Espinoza, F&Arroyo . (2011). *El rol de la dirección estratégica en las empresas.* México: Universidad de Veracruzana. . Veracruz.

- Armijos, J& Campos, A&Hidalgo, I. (2020). *Estudio Del Direccionamiento Estratégico En El Desarrollo Organizacional En Latinoamérica: Una Revisión De Literatura (2009-2018)*. *Economía Y Negocios*, 11(1), 104-117.
- Cenas, C. (2014). *Dirección estratégica de recursos humanos para mejorar la gestión en la Municipalidad Distrital de Laredo 2014*. Tesis de licenciatura. . Laredo.
- Chumioque, R. H. (2021). *Planeamiento estratégico de tecnologías de información para el área Técnica Informática de la Municipalidad distrital de Reque*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Repositorio institucional - CONCYTEC. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/8881>. Reque.
- Cupa, U. (2010). *Modelo de dirección estratégica implementando el cuadro de mando integral para la pequeña empresa*. Tesis de maestría. . México.
- Fernandez, D. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. 9°. Edición México. México.
- Gianniela, S. (2009). *El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales*. España: Universidad de Murcia. . Murci.
- Hernandez, H. A. (2017). *Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas*. *Información tecnológica*, 28(5), 15-22. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Holgado, J. (2011). *Dirección estratégica*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. España - Madrid.
- Huertas&Riveros P.C. (2020). *Dirección estratégica, sistema de información y calidad. El caso de una universidad estatal chilena*. *Información tecnológica*, 31(2), 253-266. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200253>
- Ixpata, A. (2012). *Implementación de un modelo de dirección estratégica para una empresa de servicios industriales ubicada en el departamento de escuintla*. Guatemala.
- Morocho, J. M. (2019). *La dirección estratégica: una ventaja competitiva*. Lima.
- Ñaupas. (2018). *Metodología de la Investigación* . Lima.

- Pónjuan. (1998). *Las funciones básicas de la gestión*. Obtenido de www.eumed.net/libros.../Las%20funciones%20basicas%20de%20la%20gestion.htm
- Ramos Sanchez, L. (2021). *Planteamiento y Gestión Estratégica*. Santa Maria .
- Rodrigo, C. (2013). *Diseño y desarrollo organizacional municipal: una apuesta por el modelo adhocrático. Informes especiales. Perú: Actualidad Gubernamental*. . Lima.
- Sablich, C. (2010). *Aplicación de un modelo de dirección estratégica en épocas de crisis, estudio de caso: agroexportadora de Perú*. Lima: *Fundación Universitaria Iberoamericana*. . Lima.
- Salazar, J. (2014). *Propuesta de plan estratégico de la gerencia de comercialización de ferrocarriles del Ecuador – empresa pública alineada al plan nacional de desarrollo 2014 – 2017*. Tesis de maestría. Ecuador; *Universidad de las fuerzas armadas*. . Colombia.
- Silva, L. (2014). *El desarrollo organizacional, la cultura, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, como herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de las organizaciones*. Tesis de grado.
- Sullca Rosas, H. (2020). *Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional*. Lima.
- Torres, J. (2013). *Análisis del clima laboral y adaptación al cambio organizacional del personal adscrito al plan nacional de Vigilancia comunitaria por cuadrantes de la Policía Metropolitana de Santiago de Cali*. Tesis de maestría. . Colombia.
- Trefogli, A. (2013). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: Estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)*. Tesis de licenciatura. Lima: *Pontificia Universidad Católica del Perú*. . Lima.
- Tsamlammgab, A. (2014). *Fundamentos teóricos de la dirección estratégica*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/fundamentos-teoricos-de-ladireccion-estrategica/>
- Valdez. (2009). *Evolución del sistema de dirección en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/sistemas-direccionestrategica>. Lima.

- Verenice, A. (2012). *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre municipio de jipijapa-2013.tesis de maestría. Caracas. Caracas.*
- Viela, J. (2018). *Plan Estrategico Canton Santo Domingo. Santo Domingo.*

ANEXOS:

1. Instrumentos.

INSTRUMENTO RECOLECCION DE DATOS (VALIDADOS)

Anexo N ° 01 CUESTIONARIO PARA EVALUAR DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUATASANI

Instrucción: El presente instrumento de medición es parte de un trabajo de investigación en Gestión Pública. Para cada ítem marque con un aspa (X) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición. Agradezco su valiosa colaboración y generosidad por participar en esta encuesta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N = 1	CN = 2	A = 3	CS = 4	S = 5

N °	DIRECCIÓN ESTRATEGICA	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS DIRECTIVAS						
01	Ostento la capacidad de emprender acciones eficaces para mejorar el talento de la personal de la entidad					
02	Exhibo la capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer, para lograr los propósitos de la organización.					
03	Muestro la capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros.					
04	Manifiesto la capacidad de desempeñar el rol de líder de un grupo o equipo.					
05	Luzco la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo.					
PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA						
06	La misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución están establecidas de acuerdo al contexto.					
07	Las herramientas básicas de la planeación y administración se encuentran elaboradas y actualizadas.					
08	Las estrategias y tácticas para el logro de la visión y las metas institucionales están establecida con claridad y certeza.					

09	Las estrategias de la organización están de acuerdo a sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.
DESARROLLO DE VALORES	
10	Las obligaciones contraídas se asumen con total responsabilidad para brindar resultados esperados.
11	Se mantiene una actitud permanente de colaboración y servicio, para satisfacer las necesidades de la comunidad.
12	Las decisiones se toman basadas en un trato imparcial, de acuerdo a leyes, normas y ordenanzas existentes.
13	Los servicios son brindados con el mismo trato sin excepción de credos, razas, o cualquier otra condición.
14	Los colaboradores se comportan con sinceridad y coherencia de manera sostenida, manteniendo un apego a la verdad.
15	Las decisiones y acciones de la gestión están a la disposición del quien solicite, facilitando su fiscalización correspondiente.

ANEXO N ° 02

CUESTIONARIO PARA EVALUAR DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUATASANI

Instrucción: El presente instrumento de medición es parte de un trabajo de investigación en Gestión Pública. Para cada ítem marque con un aspa (X) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición. Agradezco su valiosa colaboración y generosidad por participar en esta encuesta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N = 1	CN = 2	A = 3	CS = 4	S = 5

N °	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
CAMBIO ORGANIZACIONAL						
01	Existe la capacidad y la flexibilidad para adaptarse a los cambios de la institución.					

02	Se practica el sentido de la identidad, para conocer y comprender el pasado y presente de la organización.
03	La toma de decisiones se da como resultado del análisis y comprensión del entorno que le rodea la institución.
04	Existe unidad e integración entre los colaboradores con la finalidad de lograr los objetivos de la organización.
05	Existe un plan de comunicación para informar a la comunidad las acciones desarrolladas por la institución.
PROCESOS INTERNOS	
06	Existe la predisposición de los colaboradores de asumir los retos que impliquen cambios organizacionales.
07	Los colaboradores municipales cuentan con infraestructura tecnológica y equipos, que faciliten el trabajo cotidiano.
08	La gestión de los recursos materiales y todo el recurso humano, están adecuados al contexto institucional.
09	Los niveles de coordinación y comunicación de los equipos de trabajo son fluidas y precisas.
10	Existe un programa de capacitación permanente para los colaboradores municipales.
COMPETENCIAS	
11	Existe la preocupación de los colaboradores por orden, calidad y precisión en las acciones que realizan.
12	La ayuda y servicios que brindan los colaboradores están orientados a satisfacer las necesidades de los usuarios.
13	Las acciones de los colaboradores muestran influencia e impacto en la construcción de la conciencia organizacional.
14	Las decisiones son tomadas con conocimiento y experiencia técnica profesional.
15	Los empleados muestran autocontrol, confianza en sí mismo, comportamiento adecuado en su labor cotidiano.

2. Matriz de consistencia.

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL				
¿Cuál es la relación entre la dirección Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani?	Determinar la relación entre la dirección Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.	Existe correlación directa y significativa entre la dirección Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani.	Variable DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Competencias directivas	Tipo de investigación:	El cuestionario de Dirección estratégica consta de 15 ítems correspondiendo 5 para la dimensión competencias directivas, 04 para la dimensión planificación estratégica y 06 para la dimensión desarrollo de valores.
PROBLEMA SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS SECUNDARIAS		Planificación estratégica	Documental con enfoque cuantitativo	
¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica con la dimensión cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani?	¿Identificar la relación entre la dirección estratégica con la dimensión cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani?	Existe relación, positiva, directa y significativa entre la dirección estratégica con la dimensión cambio organizacional en la Municipalidad Distrital de Huatasani		Desarrollo de valores	Diseño de la investigación	
					No experimental	
¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica con la dimensión procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani?	Correlacionar la dirección estratégica con la dimensión procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani.	Existe relación, positiva, directa y significativa entre la dirección estratégica con la dimensión procesos internos en la Municipalidad Distrital de Huatasani	Variable DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Cambio organizacional	Población y muestra	
				Procesos internos	muestreo no probabilístico, por conveniencia.	

<p>¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica con la dimensión competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani?</p>	<p>Establecer la relación entre la dirección estratégica con la dimensión competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani</p>	<p>Existe relación, positiva, directa y significativa entre la dirección estratégica con la dimensión competencias en la Municipalidad Distrital de Huatasani.</p>	<p>Competencias</p>	<p>Conformado por 50 personas.</p>
			<hr/> <p>Técnica de recopilación de datos</p> <hr/> <p>Encuesta. Análisis de documentos</p>	

OTROS

Confiabilidad y Prueba de Normalidad Confiabilidad

Tabla 8.
Confiabilidad del instrumento para la Dirección estratégica
Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Elementos
.769	15

Fuente: Elaboración propia

Hablaremos de la prueba del alfa de Cronbach a través de la cual podemos identificar y determinar el grado de confiabilidad del cuestionario utilizado en la presente investigación, siendo que a través de la misma podemos medir la dirección estratégica, dándonos un resultado de 0.769, donde se puede apreciar un mayor nivel de confiabilidad a nivel elevado o alto. Por consiguiente, podemos deducir que el instrumento utilizado en el presente trabajo es confiable y viable, desarrollándose su aplicación en la aplicación de la técnica de recopilación en la investigación desarrollada.

Tabla 9.
Confiabilidad del instrumento para el Desarrollo organizacional
Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Elementos
.780	10

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la misma prueba del alfa de Cronbach con el fin de determinar la confiabilidad del cuestionario utilizado y que midió el concepto de desarrollo organizacional, nos muestra un resultado de 0.852, siendo que se puede apreciar un nivel de confiabilidad de grado elevado o alto, siendo entonces que el instrumento es viable y fiable, lo que desencadena que el mismo se encuentre en sentido óptimo en la actividad de recopilación de la información de la variable en el estudio.