



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Planificación estratégica para promover el desarrollo
organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay-
2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. CHIUCA PACHAS, Marcelo Pablo

ASESOR:

Dr. SALINAS GAMBOA, José Germán

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Edwin López Robles
Presidente

Mg. Jorge Favio Vargas Llumpo
Secretario

Dr. José Germán Salinas Gamboa
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, esposa, hijas, hermanos, amigos,
por el apoyo permanente durante mi formación
profesional para alcanzar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por el regalo de la vida, que nos permite trazarnos metas a cumplir, por darme salud, fuerza e inteligencia para culminar y lograr con éxito un grado más dentro de mi carrera profesional.

A nuestro asesor Dr. Salinas Gamboa, José Germán, por sus observaciones y sugerencias que han permitido mejorar el presente informe.

A los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay por haber colaborado con la información a través de las encuestas las mismas que facilitaron la realización del trabajo de investigación.

A los verdaderos amigos quienes me consideran como como tal.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marcelo Pablo Chiuca Pachas, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 33344998, con la tesis titulada: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay - 2017”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, agosto del 2017



.....
Marcelo Pablo Chiuca Pachas
DNI 33344998

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay-2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema	16
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	38
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS	69
 ANEXOS	

Anexo 1: Cuestionario para evaluar planificación estratégica y su
ficha técnica

Anexo 2 Cuestionario para evaluar desarrollo organizacional y su
ficha técnica

Anexo 3: Validación de los instrumentos por los expertos

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 5: Matriz de consistencia

Anexo 6: Base de datos

Anexo 7: Constancia de ejecución del estudio

RESUMEN

La finalidad del presente trabajo de investigación, es determinar el efecto de la Planificación Estratégica para promover el Desarrollo Organizacional, a través de un modelo de explicación deductiva, con la finalidad de cambiar la actitud de los colaboradores, en la Municipalidad Provincial de Yungay.

La metodología de la presente investigación es cuantitativa, de tipo aplicativo y por su nivel corresponde a estudio explicativo, con diseño no experimental transversal explicativa. La población censal estuvo conformada por 160 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Se ha aplicado dos instrumentos a través de la técnica de la encuesta a una muestra de 30 funcionarios. El instrumento cuestionario de Planificación Estratégica y Desarrollo Organizacional, ha sido validado por tres expertos y se sometió a una prueba piloto con el nivel de confiabilidad de 0,99 respecto de Planificación Estratégica y 1,00 del Desarrollo Organizacional según alfa de Cronbach, para el análisis de datos se empleó tablas de frecuencias. Los resultados obtenidos demuestran que el efecto de una Planificación Estratégica, es muy significativo en la promoción del desarrollo organizacional, de la Municipalidad Provincial de Yungay.

De los resultados obtenidos de análisis anova sig=0,004^b y el coeficiente de determinación ($R^2=26,6\%$), se acepta la influencia de la Planificación estratégica en desarrollo organizacional, el modelo de regresión lineal simple permitiría explicar y realizar predicciones. Concluyendo que en la Municipalidad Provincial de Yungay se percibe una débil organización municipal como consecuencia de una Planificación Estratégica a nivel elemental; lo que justifica explicar el efecto de la planificación estratégica es muy significativo para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay.

PALABRAS CLAVE: Planificación Estratégica, Desarrollo Organizacional, planificación estratégica, practica de valores, cambio organizacional, comunicación, eficacia, eficiencia.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of Strategic Planning to promote Organizational Development, through a deductive explanation model, with the purpose of changing the attitude of the collaborators, in the Municipality of Yungay.

The methodology of the present research is quantitative, of an application type and its level corresponds to an explanatory study, with non-experimental explanatory cross-sectional design. The census population was made up of 160 employees of the Provincial Municipality of Yungay. Two instruments have been applied through the survey technique to a sample of 30 officials. The questionnaire instrument of Strategic Planning and Organizational Development has been validated by three experts and underwent a pilot test with the level of confidence of 0.99 with respect to Strategic Planning and 1.00 of Organizational Development according to Cronbach's alpha for the Data analysis used frequency tables. The results obtained demonstrate that the effect of a Strategic Planning is very significant in the promotion of organizational development of the Provincial Municipality of Yungay.

From the results obtained from anova analysis sig = 0.004^b and the coefficient of determination ($R^2 = 26.6\%$), the influence of strategic planning on organizational development is accepted, simple linear regression model would allow to explain and make predictions. Concluding that in the Provincial Municipality of Yungay a weak municipal organization is perceived as a consequence of a Strategic Planning at elementary level; What justifies explaining the effect of strategic planning is very significant to promote organizational development in the Yungay Provincial Municipality.

KEY WORDS: Strategic Planning, Organizational Development, Strategic Planning, Values Practice, Organizational Change, Communication, Efficiency, Efficiency.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La gestión municipal a nivel mundial es considerada como una administración compleja, los gobiernos locales lejos de cumplir con sus objetivos de promover la calidad de vida de los ciudadanos y el desarrollo integral de su jurisdicción; se han alejado de la satisfacción de las necesidades de los gobernados. En las últimas décadas los temas relacionados a la gobernabilidad y desarrollo local han suscitado el interés y preocupación de la sociedad en su conjunto; pues el accionar de las municipalidades como entes de gobierno local, muestran una planificación estratégica y desarrollo organizacional muy detenida.

Toda institución esboza para el logro de sus metas y objetivos planes estratégicos, las que pueden ser a corto, mediano y largo plazo, es decir, su tamaño; ya que esto implica qué cantidad de planes y actividades debe ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles superiores o inferiores de compromisos, decisiones y acciones para que una organización sea más competitiva. Por ello es necesario plantear decisiones estratégicas para una mejora de la gestión municipal orientada a brindar servicios de calidad a los ciudadanos de su jurisdicción territorial que promueva desarrollo local sostenible.

Concluyendo que en la Municipalidad Provincial de Yungay se percibe una débil organización municipal, como consecuencia de ello, no hay una buena planificación organizacional; lo que justifica explicar el efecto de la planificación estratégica es muy significativo para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay.

El desarrollo organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio estructural, indispensable situación en el universo actual. En estos cambiantes tiempos en los que los valores rápidamente evolucionan y los recursos se vuelven exiguos, es más necesario cada vez comprender aquello que determina sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.

En busca del logro de una mayor eficiencia sistematiza el desarrollo estratégicamente de competencias, habilidades y destrezas, ayudando a que las agrupaciones

construyan herramientas cognitivas que posibiliten la unificación y consolidación de equipos de trabajo multidisciplinarios y transdisciplinarios, comprometidos con la calidad de vida, la excelencia corporativa, el uso racional de la tecnología y el cuidado del medio ambiente; bajo una cultura formativa propia, respaldada en la adquisición de obligaciones, responsabilidad social y valores como indica. (Sánchez, 2009, p. 14).

El DOM es un conjunto de pericias para marchar hacia el logro del imaginario institucional, o la imagen-objetivo. El DOM tiene que ver con modelos de gobierno, habilidades de gestión, estilos gerenciales, clima y conocimiento organizacional, labor en equipo, determinación de decisiones, comunicación eficiente y no solo en el interno sino también y sobre todo con la comunidad como manifiesta (Claros, 2013, P. 5)

1.1. Realidad problemática

La globalización ha incitado cambios profundos en todo el universo y en todas las entidades, creando individualmente un gran golpe en las estructuras políticas y administrativas del Estado, que le reclaman innovaciones y progresos significativos en materia de comunicación, claridad, eficacia y ordenación; estas, están apretadamente vinculadas con las modificaciones organizadas y con el nuevo estilo de gestión pública que solicitan las estructuras nuevas. Las nuevas situaciones exigen de las entidades locales una capacidad mayor para planear los resultados, una más eficiente administración en la ejecución de sus procesos, una especializada capacitación de sus funcionarios, una sustantiva mejora de la administración de la comunicación al interior de la entidad y la implementación, técnica y comprometida de estilo de gestión encaminada al progreso local sostenible.

En Argentina el funcionario de educación y deportes de la nación, Esteban Bullrich y los responsables de las carteras educativas de las 24 jurisdicciones del país pactaron el "Plan Estratégico" 2016-2021. "Argentina enseña y aprende" que precisa los ejes de una política educativa inclusiva y de calidad para dicho periodo. Los ministros consensuaron dicho plan, en el marco del último concejo Federal de educación que se realizó en San Luis.

Estableciendo lineamientos estratégicos para particular las distintas áreas, niveles y modalidades y promover una planificación integral y contextualizada de los procesos.

A nivel nacional, la planificación presenta grandes falencias en diferentes sectores ya sean públicas o privadas y eso conlleva a que no haya un buen resultado y podemos asumir que no hay un desarrollo organizacional eficiente o como se espera, pero cada vez más nos vamos dando cuenta que la planificación es indispensable en cualquier entidad es por eso que muchas empresas ya vienen ejecutando un plan planificación y evaluación de resultados. Ejemplo la empresa nacional de Energía Eléctrica (ENEE) continúa consolidando las bases para la instrumentalización de la planificación estratégica de las labores a ejecutarse. El propósito maximizar el valor publico procurando que las acciones de la empresa logren impactar efectivamente en el desarrollo económico y social del país

A nivel local En la Municipalidad Provincial de Yungay, se percibe una productividad baja, constante desmotivación en las labores cotidianas de los colaboradores, comprobándose en los diversos servicios que presta la entidad la baja calidad de prestación de servicios a los usuarios como: servicio de mantenimiento de los parques, limpieza pública, tratamiento de los residuos sólidos, falta de mejoramiento de las vías, tramite documentario, permisos de construcción de las domicilios, saneamiento urbano entre otros, lo que trasciende negativamente en la percepción de la ciudadanía, situación que se empeora por la falla de comunicación entre los responsables y colaboradores. Estos problemas serían originando por falta de una planificación estratégica orientado al desarrollo organizacional en la entidad en mención. La práctica de labor colaborativo será un aporte a la gestión no solo en el ámbito público como la Municipalidad Provincial de Yungay, si no en cualquier entidad que desee instituir un desarrollo organizacional, atarearse de manera colaborativa aun contando con las dificultades de distancia y el tiempo, pues la tecnología es un gran aliado para este tipo de trabajos.

1.2. Trabajos previos

Para el presente trabajo de investigación, a nivel internacional, nacional, regional y local no se pudo encontrar trabajos con las 2 variables, sin embargo, los trabajos previos que más se aproximan son:

Algunos antecedentes internacionales como la de Barragán (2014), en su tesis titulada “Guía metodológica para la planificación estratégica en Pymes del sector servicios basada en Balanced Scorecard”, presentado en la Universidad Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia, para obtener Grado II concluye:

Que, el Balanced Scorecard involucra la totalidad de empleados en torno a la ejecución de estrategias, el cumplimiento de metas y por ende el cumplimiento de la misión y el alcance de la visión.

A nivel nacional consideramos como trabajo previo a Alvarado (2014), en su tesis titulada “Relación entre el plan estratégico y el desarrollo organizacional en el centro médico naval”, presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – Perú, para obtener el Grado Académico de Magíster en Economía con Mención en Economía y Gestión de la Salud, tesis de tipo no experimental. Trabajo tomado como muestra a 234 sujetos. Utilizó como instrumento de recolección de datos la encuesta estructurada, llegando a la siguiente conclusión:

Que, el análisis de las diferencias entre el personal de salud, médicos y enfermeras, respecto del clima organizacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en todos los casos, apreciándose que los médicos presentan promedios más altos que las enfermeras.

Así también, Fasabi (2014), en su tesis “Formulación de un plan Estratégico Turístico para el distrito de San Jerónimo de Surco que fomente su Desarrollo Turístico Sostenible”, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – Perú, para optar el título profesional de Licenciado en

Administración de Turismo, tesis de tipo básica en su primera etapa y se convierte en su segunda etapa de tipo aplicada. Trabajó tomando como muestra a 100 turistas. Utilizó como instrumento de recolección de datos la encuesta estructurada y concluye: que, la importancia de un Plan Estratégico Turístico para el distrito de Surco – Huarochirí, basado en las expectativas de los visitantes del lugar y las necesidades de la población, debe ser considerada una herramienta de gestión para toma de decisiones a cargo de sus autoridades; además, permitiría orientar los recursos disponibles al cumplimiento de objetivos estratégicos a medir el desempeño y a realizar acciones correctivas con la finalidad de fomentar el Desarrollo Turístico Sostenible en la localidad.

A nivel regional consideramos como trabajo previo a Vilca, Castillo, Linares, Domínguez (2012), en su tesis titulada “Planeamiento Estratégico para el sector Construcción del Departamento de la Libertad” presentado en la Pontificie Universidad Católica Trujillo – Perú, para optar el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas y concluye: que, un Plan de Desarrollo Urbano (PLANDET) asegura un desarrollo ordenado y un futuro diseñado acorde con criterios urbanísticos y de mejor calidad de vida para la población es por ello que se hace necesario tener uno en cada provincia del Departamento de la Libertad a fin de crecer de manera planificada y alineada a una visión.

A nivel local consideramos como trabajo previo a Gutiérrez (2016), en su trabajo de investigación titulado “Plan Estratégico y su relación con calidad de servicio de la Dirección Desconcentrada de Cultura de Áncash en el periodo 2012 – 2014”, presentado en la Universidad Particular César Vallejo de Huaraz, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, llega a la siguiente conclusión: existió una correlación directa entre el plan estratégico aplicado en la calidad de servicio en la dirección desconcentrada de cultura de Áncash de la ciudad de Huaraz en el periodo 2012 – 2014.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Teniendo en cuenta las indagaciones realizadas, esta investigación se fundamenta en las siguientes bases teóricas.

Respecto a la conceptualización de la planificación estratégica por algunos autores se fundamenta teniendo en cuenta a (Stoner, 1999, p. 11 - 26), quien sostiene que la PE es el asunto de fijar como una institución saca provecho de lo que posee como: potencial de trabajo, capital, usuarios, etc. Más adelante. También manifiesta que la PE se detalla la estrategia u orientación, determinando las vías necesarias por las cuales se puede seguir líneas de acción individuales, a partir de la situación del momento. Asimismo cabe mencionar que en la planificación es común hacerse algunas de las siguientes interrogantes: ¿Qué hacemos?, ¿para qué lo hacemos? ¿Cómo resurgimos? Para algunas instituciones la PE se establece en base a las determinaciones que se decida en el año siguiente o los 3 a 5 años subsiguientes.

Para el argentino (Ander-Egg, p. 27, 28) en la PE lo que importa de modo individual, es la orientación del proceso, es decir, sostener el arco orientacional para lograr objetivos y metas determinadas y hacer ajustes necesarios según la participación de los diferentes protagonistas sociales, el recorrido del proceso de planificación en su concreta realización.

De esta manera, el análisis originaria que involucra el proceso, que considera elementos internos dentro de la institución como externos, ambiente en el que se desarrolla la organización; con la FODA que cada uno incluye, accede organizar un propósito conforme con los objetivos que se desea lograr de acuerdo con el diseño que el análisis traza. Pero como ya se ha indicado, a pesar que el diagnóstico envuelve factores variados, estos nunca son suficientes ni totales, por lo que la inseguridad es el ambiente principal en el que el plan se debe ejecutar lo que lo exige a ser adaptable y flexible.

Finalmente dice, a partir de estas aclaraciones, es viable comprender discrepancias existentes entre la planificación normativa, que selló una significativa fase del desarrollo de esta herramienta, y la PE.

La planificación estratégica, según (Goodstein, 1998, p.45), se define como la confección, mejora y puesta en camino de distintos procedimientos operantes de las empresas o instituciones con la finalidad de alcanzar metas u objetivos trazados. Indica también puede ser a corto, mediano y largo plazo. Indica también es necesario seleccionar el medio más propicio para establecer objetivos y la consecución de los mismos antes de comenzar la actividad,

Continúa diciendo, los procedimientos estratégicos disponen de un cierto presupuesto, por lo que es necesario la determinación precisa de los objetivos a lograr. De no ser así, el capital puede ser insuficiente para la concretización de las metas y la planificación estratégica no tiene el resultado esperado.

También menciona que la estrategia nace entre las décadas del 60 y 70 como sistema de gerencia, como la operación de cambios en las destrezas estratégicas de las instituciones. La gestión o management empezó a obligar la programación de los quehaceres a efectuar, con un administrador que diagnosticaba cuándo y cómo realizarlas.

Continúa diciendo que la relación del tiempo entre su introducción al mercado y la inversión de un bien empezó a reducirse, cada vez más breve el ciclo de vida de los productos. Por tal motivo la PE pasó a ser la parte importante de las instituciones en su empeño de lograr mayor competitividad. Así la PE se especializó en las estrategias para lograr los objetivos anhelados en función de las amenazas y oportunidades que brinda el entorno.

Finalmente dice, es trascendental que todos los individuos afines a la gestión puedan desarrollar sus ideas y entender con certeza las necesidades de las instituciones, de esta forma la PE permita interactuar con un mundo activo y en evolución constante.

Según Goodsten (1998, p. 45), son:

Visión. Diseña como la institución quiere ser a largo plazo. Suele ser apasionado o soñador.

Misión. Precisa la intención principal de la institución, definiendo porque su razón de ser y qué hace su institución, refiriendo porque su existencia y que hace para alcanzar su perspectiva o visión.

Valores. Creencia que son comunicadas por todos los implicados en la institución. Precisan la cultura y las prioridades, creando bases para la toma de decisiones.

Estrategias. Carta donde se establece la vía a seguir para arribar a la visión. Es una combinación de medios y objetivos para conseguirlos.

Según (Goodstein, 1998, p. 45) el aspecto fundamental al planear es determinar los resultados, se indaga centrarse en solo aquellos objetivos realizables y ver en qué área o negocio competir, en relación con las amenazas y oportunidades que brinda el entorno.

Según (Goodstein, 1998, p. 45), la PE tiene las siguientes:

1. Es original, porque constituye el origen para los planes concretos.
2. Es ejecutada o conducida por los niveles jerárquicos más altos de dirección.
3. Crea un punto de partida general para toda la institución.
4. Se maneja la indagación esencialmente externa.
5. Enfrenta mayores niveles de indecisión con respecto a otros tipos de planeación.
6. Habitualmente envuelve vastos periodos.
7. No establece detallados lineamientos.
8. Su principal parámetro es la efectividad.

Según (Stoner, 1996, p. 30), la vida en la actualidad es constantemente dinámica, donde el cambio está presente incesantemente, este puede ser rápida o lentamente la planeación asimila estos cambios. A continuación mencionamos las siguientes razones por las cuales es sumamente trascendental la planeación:

- Facilitar el desarrollo de la organización al establecer técnicas de utilización justa de los patrimonios.
- Disminuye los niveles de dudas que se pueden presentar en el futuro, más no los elimina.

- Previene a la organización para hacer frente a las eventualidades que se presenten, con las mayores garantías de triunfo.
- Conserva una mentalidad futurista teniendo más perspectiva del porvenir y un interés de lograr y reformar las cosas.
- Limita a la organización al ambiente que lo rodea.
- Implanta un método coherente para la toma de decisiones, prescindiendo las sospechas o empirismo.
- Disminuye al mínimo las dificultades y aprovecha al máximo las oportunidades.
- Las decisiones se basan en hechos y no en emociones.
- Incentiva la eficiencia al excluir la improvisación.
- Facilita los elementos para llevar a cabo el control.
- Al implantar un diseño o modelo de trabajo , proporciona las bases a través de las cuales maniobrará la organización.
- Se reduce al mínimo los problemas futuros y facilita al administrador grandiosos rendimientos de su tiempo y esfuerzo.
- Permite al ejecutivo evaluar alternativas antes de tomar una decisión.

Según (Stoner, 1996, p. 40), son los fines principales o preceptos que precisan la razón de ser, naturaleza y carácter de cualquier organización o grupo social. Los planes facilitan los prototipos para el modelo de un plan estratégico, se expresan genéricamente y su determinación es una función reservada a los altos ejecutivos de la empresa.

Toda empresa debe establecer los planes como base para la formulación de un plan; las siguientes cuatro tipos los diferencian de los objetivos:

1. Son principales o trascendentes, porque establecen el fundamento de los demás elementos.
2. Son genéricos o cualitativos, porque no se expresan en términos numéricos.
3. Son permanentes, porque permanecen vigentes durante el período de vida de la organización.
4. Son semipermanentes, porque pueden abarcar un período determinado.

Asimismo sostiene que son importante los propósitos porque:

1. Sirven de base para los demás tipos de planes, así como para los demás elementos de la planificación.
2. Permite guiar a los encargados de la planificación sobre la dirección de acción que se debe seguir al formular los propósitos.
3. Identifican a la institución ante el trabajador y la sociedad, con un perfil de responsabilidad social,
4. Delimitan el fracaso o el éxito de una organización, puesto que proporcionan las directrices generales de los mismos.

Entre las ventajas de la PE tenemos:

1. Diseña en el presente las opciones de futuro.
2. Admite pronosticar problemas y tomar acciones de manera anticipada, reduciendo la determinación correctiva.
3. Descubre las oportunidades y amenazas del entorno y la dificultad interna con anticipación oportuna.
4. Establece las metas y los objetivos institucionales, proyectándolos hacia el futuro.
5. Disminuye los errores ampliamente y desviaciones en las metas establecidas al delimitar los posibles cambios y comportamientos, tanto del interior como del exterior de la entidad.

Entre los conceptos de varios autores enfocamos las siguientes definiciones:

Según (Stoner, 1994, p. 247), es el asunto de entablar metas y preferir medios para lograr dichas metas.

Para (Ortiz, 2006, p.55), es el proceso que se sigue para establecer en forma correcta o que la institución hará para lograr sus objetivos.

Según (Goodstein, 1998), es el asunto de entablar objetivos y seleccionar el medio más adecuado para el logro de los mismos antes de emprender la acción.

Para (Ackoff, 1981), la planeación se anticipa a la toma de acciones. Es un proceso de decidir antes de que se requiera la actividad.

Según (Murdick, 1994), consiste en determinar con anticipación lo que hay que realizar, quién tiene que realizarlo, y cómo deberá ejecutarse. Se erige como enlace entre el punto en que nos encontramos y aquel donde queremos dirigirnos.

Para (Cortés, 1998), es el proceso de delimitar el curso de acción y los procedimientos requeridos para lograr las metas y objetivos. El plan establece lo que hay que realizar para arribar al estado final ansiado.

Según (Jiménez, 1989), es el proceso juicioso de elección y desarrollo del mejor curso de acción para alcanzar el objetivo. Implica saber el propósito, estudiar la situación, considerar diferentes acciones que puedan hacerse y seleccionar el mejor.

Para (Jiménez, 1982), es un proceso de toma de acciones para lograr un futuro ansiado, tomando en cuenta la situación del momento y los factores externos e internos que pueden influir en el resultado de los objetivos.

Para (Terry, 1987), es el asunto de escoger información y hacer cálculos respecto al porvenir para enunciar las actividades necesarias para ejecutar los objetivos organizacionales.

Según (Stoner, 1996, p. 34), los administradores emplean dos tipos elementales de planificación: la PE y la planificación operativa. La primera está diseñada para satisfacer las metas generales de la entidad, mientras la segunda muestra cómo se puede usar los planes estratégicos en el trabajo cotidiano. Ambos planes están vinculados a la definición de la misión de una entidad, la meta general que justifica la existencia de una institución. Los primeros difieren de los segundos en cuanto a su horizonte de tiempo, alcance y nivel de detalle. La PE es planificación a largo plazo que encamina a la entidad como único. Muy

afines al concepto de PE se encuentra los siguientes conceptos, según (Stoner, 1996, p. 34), que se detalla:

1. Estrategia: manifiesta el autor que es un plan extenso, integrado y unificado que relaciona los desafíos del ambiente con las ventajas estratégicas de una firma y se le diseña para lograr los objetivos de la entidad a largo plazo, es la réplica de la entidad a su entorno en el lapso del tiempo, también es la consecuencia final de la PE. Asimismo debe ser consistente con los objetivos organizacionales para que una estrategia sea útil.
2. Administración estratégica: para el autor es el asunto que se sigue para que una entidad ejecute la PE y luego proceda de acuerdo con los planes. En forma general sostiene que el proceso de administración estratégica consiste en cuatro fases sucesivas continuas: a) formulación de la estrategia; b) implantación de la estrategia; c) medición de los resultados de la estrategia y d) evaluación de la estrategia.
3. Cómo formular una estrategia: para el autor es el proceso que radica en contestar cuatro interrogantes elementales: ¿Cuáles son el propósito y los objetivos de la entidad?, ¿A dónde se dirige actualmente la empresa?, ¿En qué tipo de ambiente está la entidad?, ¿Qué puede realizarse para lograr en una mejor forma los objetivos organizacionales en el futuro?

Según (Jiménez, 1982), los directivos de nivel superior habitualmente emplean más tiempo en la planificación con respecto a los administradores de nivel bajo. Los directivos de nivel inferior se encuentran crecidamente involucrados en las operaciones cotidianas de la entidad y, por lo cual, tienen poco tiempo para ayudar a la planificación de la alta dirección. Los administradores de nivel medio normalmente invierten más tiempo en la planificación que los administradores de nivel inferior, pero menos que los administradores de nivel superior.

También señala que el tipo de planificación ejecutada por los administradores también cambia a medida que estos escalan en la entidad. Típicamente, los directivos de nivel inferior proyectan a corto plazo; los

administradores de nivel medio conciben a un plazo un tanto más largo; y los administradores de nivel superior proyectan a un plazo más prolongado.

Asimismo indica que la experiencia de los directivos de nivel inferior con las operaciones cotidianas los convierte en los mejores para ejecutar en cuanto a lo que debe realizarse en el corto plazo para lograr los objetivos organizacionales. Los administradores de nivel superior generalmente tienen un mejor panorama de la realidad organizacional como un todo y por lo tanto se encuentran mejor dotados para proyectar a largo plazo.

Para (Jiménez, 1982, La planeación suministra indicadores estandarizados de control con los que se puede medirse el desempeño. Si existe una desviación significativa entre el desempeño real y el planeado, puede tomarse una acción enmendadora. Un ejemplo claro de los procedimientos empleados como estándares de control se puede encontrar en los cálculos.

También menciona que estos cálculos proporcionan asiento para estándares continuos de control durante todo el año de operaciones. Si entre el desempeño real y planeado no existe correspondencia y presupuesto, hace que se aplique una acción correctiva.

Según (Cenas, 2014, p. 14), es un conjunto de acciones que son planeadas de manera tal que ayuden a lograr un fin que se ha determinado anteladamente. Las estrategias no sólo se utilizan en ámbitos empresariales o a nivel organizacional, todo el tiempo se está pensando en estrategias para fines cotidianos, por ejemplo cuando empleamos un método de estudio para afrontar un examen con apuntes de bastantes hojas.

También manifiesta que en el ámbito empresarial van a la par con el modelo de negocio. Quiere decir que de este modelo, los responsables de aquellas tareas relacionadas con la planificación administrativa o productiva, trazan las estrategias que la entidad debe optar para alcanzar los resultados deseados, y de esta manera llegar al objetivo trazado. Si en una entidad

queremos ampliar nuestro gama de productos, suponiendo que la empresa es de rubro de productos alimenticios, la estrategia debe ahondar en que productos incluiremos, luego del estudio de mercado y que es lo que espera el cliente de ellos para luego evaluar como produciremos y de qué modo ofertamos en el mercado.

Para el autor Daft, citado por (Cenas, 2014, p. 14), la estrategias es el plan o modelo que compone los principales objetivos, políticas y secuencia de acciones de una entidad en un todo relacionado. Una estrategia bien expresada ayuda a ordenar y fijar recursos de una entidad de una forma única y factible basada en sus capacidades y faltas internas relativas, en la antelación de cambios del entorno y en las eventuales maniobras de los antagonistas repicases.

La estrategia, según (C.E.E.I. Galicia, S.A., 2010, p. 15), se define que para lograr un fin es necesario realizar un conjunto de acciones que se llevan a cabo; el gerente de una institución fija un plan para alcanzar sus objetivos y metas, la idea de futuro que tiene, a dónde quiere llegar con su entidad y cómo lo va a lograr.

Según (Menguzzato y Renau, 1989, p. 78), definen como el análisis racional de las amenazas y oportunidades que presenta el entorno para la entidad, de los puntos débiles y fuertes de la institución frente a ese entorno, y la elección de un compromiso estratégico entre ambos.

Según Chiavenato (1988), está profundamente agrupado con los conceptos de cambio y de capacidad de adaptación de la entidad a estos cambios.

Para (Sánchez, 2009, p.244), el DO, en sus inicios teóricos contribuye un conjunto de opiniones acerca del hombre, la organización y el ambiente; encaminadas a propiciar el desarrollo y crecimiento de sus potencialidades constituidas en: competencias, habilidades y destrezas.

El desarrollo organizacional, según (Reyes, 2009, p.43), se le puede comprender como un proceso dirigido por la alta administración que se sirve de todos los recursos de la entidad (primordialmente del talento humano) para hacer duradera y funcional a la institución. El DO es así un conjunto de técnicas de investigación y análisis (que, fundamentado en los diagnósticos de clima, cultura, y comportamiento organizacional) efectúa intervenciones certeras y especializadas en la organización (programas de mejora), en otras palabras, el DO es un acumulado de intervenciones del cambio proyectado sustentadas en valores democráticas humanistas que buscan mejor la certeza organizacional y el bienestar del personal (Robbins, 1998, p. 642)

Para (INWENT, 2007, P. 94), sin incluir el DO Ninguna exposición del manejo del cambio estaría completa, que no es un concepto de fácil definir. Más bien, la expresión abarca un conjunto de intervenciones de cambio proyectado, fundadas en valores humanistas y democráticos, para optimizar la eficacia de la institución y la satisfacción del personal.

Chiavenato, citado por (Reyes, 2016, P. 26), define como el estudio de la conducta de los seres humanos en concordancia a los objetivos de una entidad, para afrontar juntos el ambiente externo e interno, incrementar así la productividad. Este se ha convertido en el material más empleado para el cambio que busca como resultado una mayor eficiencia organizacional.

George y Álvarez (2005) definen que el DO es una réplica al cambio, una táctica educativa que intenta cambiar las creencias, valores, formas y reparticiones de las entidades para que se adapten mejor al mercado laboral.

El desarrollo organizacional, según Petit citado por (Silva, 2014, p.7), se refiere al cambio proyectado dentro de una entidad que implica un grupo de aspectos fundamentales fundados en valores democráticos y humanísticos por medio del cual se pretende optimizar la eficacia de las entidades y el bienestar del personal, es fundamental que sea un proceso reformador y para ello se sugiere la aparición de nuevas categorías conceptuales que aseguren el cambio

de la idea del mismo con una visión pudiente que domine las relaciones de producción, por un enfoque lógico que impulse el desarrollo global de la entidad, con lo que el DO reformador se concibe como una nueva categoría conceptual, la cual se convierte en una estrategia para desarrollar, sustentar y generar capacidades sociales de innovación que animen el empoderamiento innovador de los trabajadores como ciudadanos, así como su participación en políticas públicas y empresariales.

Para (Claros, 2013, P. 5), el DOM es un conjunto de estrategias para caminar hacia el logro del supuesto empresarial, o la objeto-imagen. El DOM tiene que ver con estilos de gobierno, habilidades de gestión, modelos gerenciales, clima y cultura organizacional, trabajo en conjunto, toma de decisiones acertadas, comunicación eficaz y no solo en el interno sino también y sobre todo con la comunidad. Consecuentemente, el DOM es un proceso activo, unido más propiamente a la gestión.

Para (Cruz, 2010, p.17), el desarrollo organizacional es un asunto de cambio dentro de una entidad a fin de optimizar su desempeño, a través de participaciones que apoyen el cambio proyectado a fin de mejorar en el uso de recursos, temple organizacional y la eficiencia en el desempeño organizacional, por lo que, no es un evento de índole temporal sino un arrojo a futuro. Obviamente estos elementos entran también en el ámbito administración pública municipal.

De las concepciones y definiciones de varios autores acerca del desarrollo organizacional específicamente municipal, implica tener en cuenta las características como el cambio organizacional; referido básicamente a la adaptabilidad, sentido de identidad, perspectiva del medio ambiente, integración entre colaboradores, estrategias comunicacionales, por parte de los colaboradores; los procesos internos, constituidos por la innovación organizacional, tecnología de apoyo, gestión de recursos, coordinación y comunicación de los equipos de trabajo, sistemas de capacitación; y las competencias de los colaboradores municipales, tales como, competencias de

acción y logro, de ayuda y servicio, de influencia, cognitivas y de eficacia personal, características y su componentes que contribuyen al desarrollo organizacional municipal.

Según (Reyes, 2016, p. 32), su importancia radica en que el DO se ligado con el mayor recurso de cualquier entidad, es decir, el talento humano, el concluyente para el éxito o fracaso de la institución. Su control es fundamental e incorpora una inmensidad de elementos, como el organigrama, habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, las relaciones humanas y dirección que consiente alertar indiferencias y resolverlas de la mejor forma posible si estas surgieran. En este proceso se enfrentarán problemas de comunicación, situaciones de jefatura, diferencias de grupo y orientación. Esta cualidad formativa averigua en los resultados de la acción a través de la realimentación, pero, hay que tener en consideración que la única forma de cambiar el modo de vida, formas de relacionarse entre los demás, dogmas, además de animar su pertenencia a la institución, por lo que es una urgencia que los mandos de alta dirección sean competentes de luchar con todas estas situaciones.

Para (Sánchez, 2009, p. 14), el DO sistematiza estratégicamente el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias ayudando a que las entidades cimienten instrumentos cognitivas que faciliten la composición y afianzamiento de equipos de trabajo pluridisciplinarios y transdisciplinarios, ligados con la calidad de vida, la honorable corporativa, el empleo razonada de la tecnología y la preservación del medio ambiente, bajo el régimen de una cultura organizacional, argumentada en la adquisición de responsabilidades, compromiso social y valores.

El desarrollo organizacional en relación a sus objetivos estratégicos en los siguientes años analizará y bosquejará modelos organizacionales que ayuden al desarrollo paulatino del rendimiento institucional duradera a través del desarrollo de una comprensión razonada de negocios que ayude en la optimización de las competencias, habilidades y destrezas de los individuos, bajo la tutela de una cultura organizacional capaz de fomentar cambios y los nuevos retos laborales,

en los que el desarrollo organizacional integra el valor agregado para optimizar su eficiencia y eficacia para elevar su competitividad y sostenerse en la lucha. (Sánchez, 2009, p. 15)

Según citado por (Cruz, 2010, P. 15 - 16), sobre el desarrollo organizacional, se han escrito infinidad de textos, sin que exista una definición universalmente aceptada, las mismas que reflejan la ética de trabajo o la idea operacional del experto lo que es en esencia una definición, como ejemplo tenemos las siguientes:

- Friedlander y Brown (1974) define como una metodología para facilitar cambio y desarrollo en los individuos como: en estilos, valores, capacidades; en tecnología como: mayor simplicidad o complejidad, tanto en procesos y estructuras organizacionales.
- Burke (1988) define como cambio de la cultura de una entidad y un proceso proyectado.
- Para De Faria (1996), es un proceso de modificaciones proyectadas en sistemas sociotécnicos abiertos, tendientes a acrecentar la eficacia y salud de la entidad para afirmar el crecimiento recíproco en la institución y el personal.
- Para Bennis (1973) es una contestación al cambio, una complicada estrategia educacional con el propósito de cambiar dogmas, valores, actitudes y estructura de las entidades, de manera que estas puedan adecuarse mejor al avance tecnológico, nuevos mercados, nuevos retos, y al atronador ritmo de cambio.

Según (Cruz, 2010, p. 19), considera los siguientes:

- Ofrecer facilidades, para que los colaboradores se realicen como seres razonable y no como una máquina de producción, siguiendo las pautas de las teorías de convivencia humana de la administración, dejando de lado el término de la administración científica de “hombre máquina” y tener en cuenta

que el ser humano tiene necesidades y estimulaciones que intervendrán en su desempeño organizacional, además del factor presupuestal, promoviendo así los componentes de la organización, para que desarrollen todo su potencial y que la organización alcance todo sus objetivos.

- Involucra valores humanísticos, sobre los tecnológicos, económicos, administrativos o estructurales, los últimos involucran de manera directa o indirecta modificaciones de costumbres y actitudes.
- Equivalentemente, no debe ser visto como una boga, curso, capacitación “cumplidora” para suministrarse solo en un momento de crisis.
- Es un compromiso de todos los integrantes y jerarquías de la entidad, en constante indagación de soluciones.

Es el asunto de establecer objetivos y seleccionar el medio más adecuado para la consecución de los mismos antes de comenzar la acción. (Goodstein, 1998),

Es el medio, el camino para la consecución de los objetivos de la entidad. Es la habilidad de entremezclar el estudio interno y la sapiencia empleada por los responsables para establecer valores de los recursos y destrezas que ellos fiscalizan. Para esbozar una estrategia triunfante hay dos reglas importantes: hacer que lo hagan bien, y seleccionar a los competidores que puedan vencer. Análisis y acción están unidas en la dirección estratégica, (K.I. Hatten, 1987), citado por (Aveledo, 2012, p.13)

La PE es el asunto de construir objetivos y seleccionar el medio más adecuado para el logro de los mismos antes de iniciar la acción, (Goodstein, 1998, p. 45)

Envuelve acción y efecto de desarrollar o desarrollarse; es decir significa, agrandar, acrecentar, ampliar, extender, propagar, corregir las actividades que lleva a cabo un individuo o una entidad. Desde el vínculo administrativa expresa la implementación de estrategias para la enunciación de un proceso de cambio proyectado, que resulta pausado y progresivo que lleva al exacto conocimiento

de las debilidades, fortalezas de la entidad y sacar el provecho máximo de las oportunidades que ayudan la plena realización de sus potencialidades, Kart citado por (Sánchez, 2009, p. 244)

Es una labor de establecer, disponer u organizar una forma de regular, bajo el enfoque de ciencias administrativas: es la coordinación de las actividades de todos responsables que constituyen una entidad con la finalidad de alcanzar el máximo utilización posible de elementos materiales, expertos y personas, en la ejecución de los objetivos, metas y fines que la propia entidad persigue, King citado por (Sánchez, 2009, p.245)

El DO sistematiza estratégicamente el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias ayudando a que las entidades cimienten instrumentos cognitivas que faciliten la composición y afianzamiento de equipos de trabajo pluridisciplinarios y transdisciplinarios, ligados con la calidad de vida, la honorable corporativa, el empleo razonada de la tecnología y la preservación del medio ambiente, bajo el régimen de una cultura organizacional, argumentada en la adquisición de responsabilidades, compromiso social y valores, (Sánchez, 2009, p.247)

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es el efecto de la Planificación Estratégica para promover el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo es importante; pues las municipalidades en la actualidad exponen una realidad de diversas deficiencias al respecto a las decisiones estratégicas y la estructura organizacional, existiendo una diversidad de factores que conllevan a este problema; pues el accionar de las municipalidades como entes de gobierno local, muestran una planificación estratégica y desarrollo organizacional muy detenida.

Por tanto, con el presente estudio busco explicar de qué manera la planificación estratégica promueve el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay. Este aporte va permitir entender el imperio que tiene una variable sobre otra y así mejorar significativamente el cometido; por eso considero que la presente investigación tiene peculiaridades interesantes, cuyos resultados servirán como un instrumento de apoyo en el asunto de toma de decisiones y además servirá como base para futuras investigaciones.

El nivel de práctica estratégica de los directivos hacia los colaboradores municipales es importante porque está ligado al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos por la municipalidad: la productividad, eficiencia y eficacia está en función a la estrategia y el desarrollo organizacional.

El desempeño de las municipalidades con una Planificación Estratégica, se muestra superior con respecto a los que no están, tanto en la comparación con el modelo de referencia.

Con justicia, el presente estudio se justifica y es importante por los criterios que se explican:

El estudio consentirá mediante aplicación de los conceptos y teorías de planificación estratégica determinar como una correcta aplicación de las mismas promueve el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay.

De confirmarse el efecto de la planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, los resultados de la presente investigación permitirán plantear estrategias de desarrollo organizacional, lo que conllevará a obtener colaboradores calificados y cambio de actitud, mejorar la satisfacción de la ciudadanía y promoción del desarrollo local sostenible, a través de la mejora de las técnicas internas y a la gestión financiera presupuestal, consiguiendo de esta manera una mejora en la gestión administrativa municipal.

Esta investigación adquiere relevancia, porque el resultado obtenido permitirá en forma interactiva, con representación activo de los directivos, técnicos y colaboradores en general, promover el intercambio de ideas, fortalecer el trabajo en equipo, propiciar la integración laboral, facilitar el comprensión específico de un problema y el conocimiento integral de la problemática institucional. Esto traerá consigo brindar servicio de calidad, una mayor cooperación ciudadana y una gestión innovadora con claridad y eficiencia que hará posible una mejor atención a la ciudadanía y el logro de un desarrollo local sostenible.

La aplicación de un modelo de planificación estratégica que promueva el desarrollo organizacional es una herramienta que servirá a los funcionarios de alta dirección, órganos de control interno, de asesoramiento, de apoyo, de línea; para crear un entorno laboral agradable en el cual los trabajadores se sientan satisfechos.

También servirá para optimizar el trabajo en la Municipalidad Provincial de Yungay, con el propósito de utilizar en forma adecuada sus instrumentos de planificación, administrativos, recursos, sus procedimientos de inversión y por consiguiente ofrecer una excelente calidad de vida a los usuarios y usuarias de la provincia de Yungay.

Para el logro de objetivos de estudio, se recurre a la utilización de técnicas de investigación tales como: la entrevista, la encuesta; el resultado de ello servirá para determinar como la planificación estratégica promueve el desarrollo organizacional que permite la mejora significativa en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Yungay.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La planificación estratégica promueve el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar el efecto de la planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay.

1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de planificación que tienen los directivos, con la finalidad de establecer su mejora, en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Establecer el contexto del desarrollo organizacional, con la finalidad de promover su mejora, en la Municipalidad Provincial de Yungay.
- Explicar la aplicación de la Planificación Estratégica para promover el Desarrollo organizacional, con la finalidad de mejora de la actitud de los colaboradores, en la Municipalidad Provincial de Yungay.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

Según el enfoque cuantitativo en el presente estudio se utilizó el método hipotético deductivo.

La validez de una idea científica (una hipótesis) se establece derivando (deducción) sus consecuencias con respecto al mundo real y procediendo a averiguar si la predicción derivada es correcta o no. Se dice que el método científico es por consiguiente hipotético deductivo. (Ruiz y Ayala, 1998).

2.1. Diseño de investigación

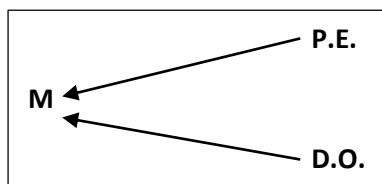
No experimental, transversal explicativa

No experimental, porque que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. (Hernández; Fernández, y Baptista, 2003 p. 205). “Es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

Transversal, se produce cuando se distingue en la población un aspecto de desarrollo de los sujetos de la muestra en un momento dado. Observaciones (01) en un único momento.

Se explican los efectos de las variables, asumiendo que la variable independiente ha ocurrido señalando efectos sobre la variable dependiente

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra sometida al estudio, conformada por los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Yungay.

P.E.: Variable independiente: Planificación Estratégica

D.O.: Variable dependiente: Desarrollo Organizacional.

2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	La PE es el asunto de construir objetivos y seleccionar el medio más adecuado para el logro de los mismos antes de iniciar la acción, (Goodstein, 1998, p. 45)	Establecida en las dimensiones: Competencias directivas, componentes de planificación estratégica y desarrollo de valores.	Competencias directivas	▪ Desarrollo de personas	1	Ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				▪ Dirección de personas	2	
				▪ Trabajo en equipo y cooperación	3	
				▪ Liderazgo	4	
				▪ Gestión del cambio y desarrollo de la organización	5	
			Componentes de planificación estratégica	▪ Formulación de estrategias	6	
				▪ Elaboración de planes, programas e instrumentos de gestión	7	
				▪ Definición de objetivos estratégicos	8	
				▪ Diagnóstico del contexto	9	
				Desarrollo de valores	▪ Compromiso	
			▪ Vocación de servicio		11	
			▪ Justicia		12	
			▪ Respeto		13	
			▪ Honestidad		14	
			▪ Transparencia	15		
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	El DO sistematiza estratégicamente el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias ayudando a que las entidades cimienten instrumentos cognitivas que faciliten la composición y afianzamiento de equipos de trabajo pluridisciplinarios y transdisciplinarios, ligados con la calidad de vida, la honorable corporativa, el empleo razonada de la tecnología y la preservación del medio ambiente, bajo el régimen de una cultura organizacional, argumentada en la adquisición de responsabilidades, compromiso social y valores. (Sánchez, 2009, p.247)	Establecida en las dimensiones: cambio organizacional, procesos internos y competencias	Cambio organizacional	▪ Adaptabilidad	1	Ordinal: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				▪ Sentido de identidad	2	
				▪ Perspectiva del medio ambiente	3	
				▪ Integración entre colaboradores	4	
				▪ Estrategia comunicacional	5	
			Procesos internos	▪ Innovación organizacional	6	
				▪ Tecnologías de apoyo	7	
				▪ Gestión de recursos	8	
				▪ Niveles de coordinación y comunicación de equipos de trabajo	9	
				▪ Sistemas de capacitación	10	
			Competencias	▪ Competencias de logro y acción	11	
				▪ Competencias de ayuda y servicio	12	
				▪ Competencias de influencia	13	
				▪ Competencias cognitivas	14	
				▪ Competencia de oficial personal	15	

2.3. Población y muestra

Población

El universo de la población, considerada en esta investigación estuvo conformada por 160 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay.

Muestra

Se tomó como muestra a los funcionarios: de alta dirección, órganos de control interno, de asesoramiento, de apoyo, de línea, conformada por 30 personas. Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

Técnicas

En el presente estudio se recurrió a la técnica de la encuesta, la misma que permitió indagar la opinión de un sector de la población sobre determinado problema.

La encuesta forma parte de una técnica que permite indagar y obtener datos mediante interrogantes y respuestas bajo la modalidad de la entrevista o cuestionario, (Villegas, 2005).

Instrumentos

Se elaboró dos cuestionarios, siendo las consultas por cada variable y dimensiones, el cuestionario responde a las necesidades del estudio y permitió obtener información relacionadas con las dos variables.

Validez

Los instrumentos fueron validados mediante el procedimiento de juicio de expertos por el método de validación de contenido. Para lo cual se tuvo en cuenta a los profesionales con grado de magíster y experiencia en la gestión municipal.

Para el caso se empleó matriz de validación por cada instrumento, cedida al experto conteniendo los criterios de coherencia entre las variables, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta.

Confiabilidad

Se consiguió aplicando una prueba piloto a 06 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay, y utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para las dos variables; planificación estratégica y desarrollo organizacional. Para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach, se llegó a determinar el nivel de confiabilidad alto ($\alpha = 0,99$).

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se manipuló la estadística descriptiva, como tablas de frecuencias, gráficos. La tabulación se hizo en forma manual manipulando el programa SPSS y Excel para presentar el resultado de la investigación.

La discusión de resultados se efectuó mediante la explicación comparativa con las conclusiones de las tesis mencionadas en los antecedentes de estudio y los planteamientos del marco teórico, los que permitieron la inferencia cuantitativa y cualitativa de los resultados.

Las conclusiones se formularon en base a los resultados obtenidos y los objetivos planteados en el trabajo de investigación.

2.6. Aspectos éticos

Para la ejecución del estudio y aplicación del instrumento, se solicitó consentimiento informado a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay. Se respetará la confidencialidad de los datos, el manejo adecuado de los mismos asegurando que los cuestionarios solo sirvan para el propósito del estudio y en el anonimato.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Se explican los resultados que se alcanzó, producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, aplicado a los funcionarios de la Municipal Provincial de Yungay.

4.1 Análisis explicativo de la variable Planificación estratégica

Se trabajó con las puntuaciones directas de cada ítem de las dimensiones; competencias directivas, componentes de planificación estratégica y desarrollo de valores.

3.1.1. Competencias directivas

Tabla N° 01

Capacidad de emprender acciones eficaces

Categorías	Fi	%
Nunca	1	3.3
Casi Nunca	0	0.0
A veces	6	20.0
Casi siempre	11	36.7
Siempre	12	40.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 40% de ellos, es decir 12 indican que la capacidad para mejorar el talento del personal de la entidad siempre existe, el 36,7%, es decir 11, indican casi siempre, el 20%, es decir 6, indican a veces y el 3,3%, es decir 1, indican nunca.

Tabla N° 02

Capacidad de comunicar a los demás.

Categorías	Fi	%
Nunca	2	6.7
Casi Nunca	1	3.3
A veces	5	16.7
Casi siempre	15	50.0
Siempre	7	23.3
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 23,3% de ellos, es decir 7 indican que la capacidad para lograr los propósitos de la organización siempre existe, el 50%, es decir 15, indican casi siempre, el 16,7%, es decir 5, indican a veces, el 3,3%, es decir 1, indica casi nunca y el 6,7%, es decir 2, indican nunca.

Tabla N° 03

Capacidad de trabajar.

Categorías	Fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	0	0.0
A veces	3	10.0
Casi siempre	12	40.0
Siempre	15	50.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 50% de ellos, es decir 15 indican que la capacidad de hacer que trabajen colaborando unos con otros siempre existe, el 40%, es decir 12, indican casi siempre, el 10%, es decir 3, indican a veces.

Tabla N° 04

Capacidad de desempeñar el rol concertador.

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	0	0.0
A veces	5	16.7
Casi siempre	12	40.0
Siempre	13	43.3
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 43,3% de ellos, es decir 13 indican que la capacidad de desempeñar el rol concertador de un equipo siempre existe, el 40%, es decir 12, indican casi siempre, el 16,7%, es decir 5, indican a veces.

Tabla N° 05

Habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	0	0.0
A veces	8	26.7
Casi siempre	15	50.0
Siempre	7	23.3
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 23,3% de ellos, es decir 7 indican que la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad siempre existe, el 50%, es decir 15, indican casi siempre, el 26,7%, es decir 8, indican a veces.

3.1.2. Componente de planificación estratégica

Tabla N° 06

Misión, visión y objetivos están de acuerdo al contexto

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	2	6.7
A veces	6	20.0
Casi siempre	16	53.3
Siempre	6	20.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 20% de ellos, es decir 6 indican que la misión, visión y objetivos están de acuerdo al contexto siempre, el 53,3%, es decir 16, indican casi siempre, el 20%, es decir 6, indican a veces, el 6,7%, es decir 2, indica casi nunca.

Tabla N° 07

Instrumentos de gestión se encuentran elaboradas y actualizadas

Categorías	fi	%
Nunca	1	3.3
Casi Nunca	5	16.7
A veces	12	40.0
Casi siempre	10	33.3
Siempre	2	6.7
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 6,7% de ellos, es decir 2 indica que los instrumentos de gestión se encuentran elaboradas y actualizadas siempre, el 33,3%, es decir 10, indican casi siempre, el 40%, es decir 12, indican a veces, el 16,7%, es decir 5, indican casi nunca y el 3,3%, es decir 1, indica nunca.

Tabla N° 08

Estrategias para logro de visión establecidas con claridad y certeza

Categorías	Fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	5	16.7
A veces	13	43.3
Casi siempre	7	23.3
Siempre	5	16.7
Total	40	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 16,7% de ellos, es decir 5 indican que las estrategias para logro de visión establecidas con claridad y certeza siempre se da, el 23,3%, es decir 7, indican casi siempre, el 43,3%, es decir 13, indican a veces, el 16,7%, es decir 5, indican casi nunca.

Tabla N° 09

Estrategias de la organización están de acuerdo a la FODA

Categorías	fi	%
Nunca	2	6.7
Casi Nunca	4	13.3
A veces	12	40.0
Casi siempre	8	26.7
Siempre	4	13.3
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 13,3% de ellos, es decir 4 indica que las estrategias de la organización están de acuerdo a la FODA siempre, el 26,7%, es decir 8, indican casi siempre, el 40%, es decir 12, indican a veces, el 13,3%, es decir 4, indican casi nunca y el 6.7%, es decir 2, indican nunca.

3.1.3. Desarrollo de valores

Tabla N° 10

Obligaciones se asumen con responsabilidad.

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	0	0.0
A veces	8	26.7
Casi siempre	10	33.3
Siempre	12	40.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 40% de ellos, es decir 12 indican que las obligaciones se asumen con responsabilidad siempre, el 33,3%, es decir 10, indican casi siempre, el 26,7%, es decir 8, indican a veces.

Tabla N° 11

Mantienen actitud permanente de colaboración y servicio

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	1	3.3
A veces	5	16.7
Casi siempre	10	33.3
Siempre	14	46.7
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 46,7% de ellos, es decir 14 indican que se mantienen actitud permanente de colaboración y servicio siempre, el 33,3%, es decir 10, indican casi siempre, el 16,7%, es decir 5, indican a veces, el 3,3%, es decir 1, indican casi nunca.

Tabla N° 12

Decisiones se toman de acuerdo a normatividad vigente

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	1	3.3
A veces	4	13.3
Casi siempre	14	46.7
Siempre	11	36.7
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 36,7% de ellos, es decir 11 indican que las decisiones se toman de acuerdo a leyes y políticas existentes siempre, el 46,7%, es decir 14, indican casi siempre, el 13,3%, es decir 4, indican a veces, el 3,3%, es decir 1, indican casi nunca.

Tabla N° 13

Los servicios son brindados con mismo trato y sin condición.

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	1	3.3
A veces	5	16.7
Casi siempre	4	13.3
Siempre	20	66.7
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 66,7% de ellos, es decir 20 indican que los servicios son brindados con mismo trato y por igual a todos siempre, el 13,3%, es decir 4, indican casi siempre, el 16,7%, es decir 5, indican a veces, el 3,3%, es decir 1, indica casi nunca.

Tabla N° 14

Comportamiento con sinceridad y coherencia

Categorías	fi	%
Nunca	1	3.3
Casi Nunca	2	6.7
A veces	14	46.7
Casi siempre	10	33.3
Siempre	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 10% de ellos, es decir 3 indican que expresan un comportamiento con sinceridad y coherencia siempre, el 33,3%, es decir 10, indican casi siempre, el 46,7%, es decir 14, indican a veces, el 6,7%, es decir 2, indican casi nunca y el 3,3%, es decir 1, indica nunca.

Tabla N° 15

Gestión asequible a la información y la fiscalización

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	2	6.7
A veces	12	40.0
Casi siempre	10	33.3
Siempre	6	20.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 20% de ellos, es decir 6 indican que mantienen una gestión accesible a la información y la fiscalización siempre, el 33,3%, es decir 10, indican casi siempre, el 40%, es decir 12, indican a veces, el 6,7%, es decir 1, indica casi nunca.

4.2 Análisis explicativo de la variable Desarrollo Organizacional

Se trabajó con las puntuaciones directas de cada ítem de las dimensiones; cambio organizacional, procesos internos y competencias.

3.2.1. Cambio organizacional

Tabla N° 16

Capacidad y la flexibilidad para adaptarse a los cambios.

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	2	6.7
A veces	6	20.0
Casi siempre	13	43.3
Siempre	9	30.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 30% de ellos, es decir 9 indican que la capacidad y la flexibilidad a los cambios de la institución siempre existe, el 43,3%, es decir 13, indican casi siempre, el 20%, es decir 6, indican a veces, el 6,7%, es decir 2, indican casi nunca.

Tabla N° 17

Identidad con el pasado, presente y futuro de la organización

Categorías	fi	%
Nunca	1	3.3
Casi Nunca	6	20.0
A veces	9	30.0
Casi siempre	11	36.7
Siempre	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 10% de ellos, es decir 3 indican que la identidad con el pasado, presente y futuro de la organización siempre existe, el 36,7%, es decir 11, indican casi siempre, el 30%, es decir 9, indican a veces, el 20%, es decir 6, indican casi nunca y el 3,3%, es decir 1, indica nunca.

Tabla N° 18

Decisiones se dan de acuerdo al análisis del entorno.

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	3	10.0
A veces	9	30.0
Casi siempre	13	43.3
Siempre	5	16.7
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 16,7% de ellos, es decir 5 indican que las decisiones se dan de acuerdo al entorno de la institución siempre, el 43,7%, es decir 13, indican casi siempre, el 30%, es decir 9, indican a veces, el 10%, es decir 3, indican casi nunca.

Tabla N° 19

Unidad entre los colaboradores para lograr los objetivos.

Categorías	fi	%
Nunca	1	3.3
Casi Nunca	3	10.0
A veces	12	40.0
Casi siempre	11	36.7
Siempre	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 10% de ellos, es decir 3 indican que la unidad entre los colaboradores siempre existe, el 36,7%, es decir 11, indican casi siempre, el 40%, es decir 12, indican a veces, el 10%, es decir 3, indican casi nunca y el 3,3%, es decir 1, indica nunca.

Tabla N° 20

Comunicación de las acciones desarrolladas por la institución

Categorías	fi	%
Nunca	2	6.7
Casi Nunca	6	20.0
A veces	15	50.0
Casi siempre	4	13.3
Siempre	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 10% de ellos, es decir 3 indican que la comunicación de las acciones desarrolladas por la institución siempre existe, el 13,3%, es decir 4, indican casi siempre, el 50%, es decir 15, indican a veces, el 20%, es decir 6, indican casi nunca y el 6,7%, es decir 2, indican nunca.

3.2.2. Procesos internos

Tabla N° 21

Voluntad de asumir los retos de innovación organizacional

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	5	16.7
A veces	13	43.3
Casi siempre	7	23.3
Siempre	5	16.7
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 16,7% de ellos, es decir 5 indican que la voluntad de asumir los retos de innovación organizacional siempre existe, el 23,3%, es decir 7, indican casi siempre, el 43,3%, es decir 13, indican a veces, el 16,7%, es decir 5, indica casi nunca.

Tabla N° 22

Colaboradores cuentan con equipo tecnológico para su labor

Categorías	fi	%
Nunca	1	3.3
Casi Nunca	6	20.0
A veces	10	33.3
Casi siempre	8	26.7
Siempre	5	16.7
Total	40	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 16,7% de ellos, es decir 5 indican que los colaboradores cuentan con tecnología y equipos siempre, el 26,7%, es decir 8, indican casi siempre, el 33,3%, es decir 10, indican a veces, el 20%, es decir 6, indican casi nunca y el 3,3%, es decir 1, indica nunca.

Tabla N° 23

Gestión de los recursos está adecuado al contexto institucional

Categorías	fi	%
Nunca	3	10.0
Casi Nunca	5	16.7
A veces	11	36.7
Casi siempre	7	23.3
Siempre	4	13.3
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 13,3% de ellos, es decir 4 indican que la gestión de los recursos está adecuado al contexto institucional siempre, el 23,3%, es decir 7, indican casi siempre, el 36,7%, es decir 11, indican a veces, el 16,7%, es decir 5, indican casi nunca y el 10%, es decir 3, indican nunca.

Tabla N° 24

Niveles de coordinación y comunicación son fluidas y precisas

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	5	16.7
A veces	13	43.3
Casi siempre	11	36.7
Siempre	1	3.3
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 3,3% de ellos, es decir 1 indica que los niveles de coordinación y comunicación son fluidas y precisas siempre, el 36,7%, es decir 11, indican casi siempre, el 43,3%, es decir 13, indican a veces, el 16,7%, es decir 5, indican casi nunca.

Tabla N° 25

Programa de capacitación para los colaboradores municipales

Categorías	fi	%
Nunca	6	20.0
Casi Nunca	12	40.0
A veces	7	23.3
Casi siempre	5	16.7
Siempre	0	0.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios encuestados el 16,7% de ellos, es decir 5 indican que el programa de capacitación para los colaboradores municipales casi siempre existe, el 23,3%, es decir 7, indican a veces, el 40%, es decir 12, indican casi nunca y el 20%, es decir 6, indican nunca.

3.2.3. Competencias**Tabla N° 26**

Compromiso de los colaboradores por orden y calidad servicio

Categorías	fi	%
Nunca	2	6.7
Casi Nunca	4	13.3
A veces	14	46.7
Casi siempre	7	23.3
Siempre	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 10% de ellos, es decir 3 indican que el compromiso de los colaboradores por orden y calidad de servicio siempre existe, el 23,3%, es decir 7, indican casi siempre, el 46,7%, es decir 14, indican a veces, el 13,3%, es decir 4, indican casi nunca y el 6,7%, es decir 2, indican nunca.

Tabla N° 27

Servicios municipales satisfacen las necesidades de los usuarios

Categorías	fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	3	10.0
A veces	12	40.0
Casi siempre	13	43.3
Siempre	2	6.7
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 6,7% de ellos, es decir 2 indican que los servicios municipales satisfacen las necesidades de los usuarios siempre, el 43.3%, es decir 13, indican casi siempre, el 40%, es decir 12, indican a veces, el 10%, es decir 3, indican casi nunca.

Tabla N° 28

Colaboradores manifiestan el conocimiento organizacional

Categorías	fi	%
Nunca	1	3.3
Casi Nunca	2	6.7
A veces	14	46.7
Casi siempre	10	33.3
Siempre	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 10% de ellos, es decir 3 indican que los colaboradores manifiestan el conocimiento organizacional siempre, el 33,3%, es decir 10, indican casi siempre, el 46,7%, es decir 14, indican a veces, el 6,7%, es decir 2, indican casi nunca y el 3,3%, es decir 1, indica nunca.

Tabla N° 29

Decisiones se da con conocimiento y experiencia profesional

Categorías	Fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	5	16.7
A veces	9	30.0
Casi siempre	9	30.0
Siempre	7	23.3
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De 30 funcionarios indagados el 23,3% de ellos, es decir 7 indican que las decisiones se dan con conocimiento y experiencia profesional siempre, el 30%, es decir 9, indican casi siempre, el 30%, es decir 9, indican a veces, el 16,7%, es decir 5, indican casi nunca.

Tabla N° 30

Empleados muestran autocontrol, confianza en sí mismo

Categorías	Fi	%
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	2	6.7
A veces	12	40.0
Casi siempre	13	43.3
Siempre	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Tabla de datos anexo N° 05

Comentario estadístico. De los 30 funcionarios indagados el 10% de ellos, es decir 3 indican que los empleados muestran autocontrol, confianza en sí mismo siempre, el 43,3%, es decir 13, indican casi siempre, el 40%, es decir 12, indican a veces, el 6,7%, es decir 2, indican casi nunca.

4.3 Validación explicativa de la hipótesis

La validación de la hipótesis se hizo mediante el estadígrafo regresión lineal simple:

Tabla N° 31

Prueba regresión lineal simple para determinar la influencia de la planificación estratégica en desarrollo organizacional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,515 ^a	,266	,239	7,922

a. Predictores: (Constante), Planificación Estratégica

Tabla N° 32

Estadísticas de la regresión

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	635,756	1	635,756	10,131	,004 ^b
Residuo	1757,044	28	62,756		
Total	2392,800	29			

a. Variable dependiente: Desarrollo Organizacional

b. Predictores: (Constante), Planificación Estratégica

Comentario. De los datos presentados en las tablas 31 y 32, se tiene que el modelo de regresión es $Y=ax+b$, el valor de $Y=0,517X+19.686$; el coeficiente de correspondencia $r=0,515$ indica que las variables planificación estratégica y desarrollo organizacional están altamente relacionados, asimismo el coeficiente de determinación, $R^2=0,266 = 26,6\%$ indica que la variable planificación estratégica explica en un 26,6% a la variable desarrollo organizacional, es decir, que existe un nivel de influencia de la planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

La globalización ha incitado cambios profundos en todo el universo y en todas las entidades, creando individualmente un gran golpe en las estructuras políticas y administrativas del Estado, que le reclaman innovaciones y progresos significativos en materia de comunicación, claridad, eficacia y ordenación; estas, están apretadamente vinculadas con las modificaciones organizadas y con el nuevo estilo de gestión pública que solicitan las estructuras nuevas. Las nuevas situaciones exigen de las entidades locales una capacidad mayor para planear los resultados, una más eficiente administración en la ejecución de sus procesos, una especializada capacitación de sus funcionarios, una sustantiva mejora de la administración de la comunicación al interior de la entidad y la implementación, técnica y comprometida de estilo de gestión encaminada al progreso local sostenible.

Esta investigación tuvo como propósito, determinar el efecto de la Planificación Estratégica para promover el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay; del análisis de los estadígrafos aplicados se concluyeron que la variable independiente tiene un efecto directo hacia la variable dependiente, para lo cual se examinaron cada una de las variables con sus respectivas dimensiones; la planificación estratégica: con sus dimensiones: competencias directivas, componente de planificación estratégica, desarrollo de valores y el desarrollo organizacional, con sus dimensiones: Cambio organizacional, procesos internos y competencias.

Con relación a la variable 1; sobre el análisis de la planificación estratégica en la Municipalidad Provincial de Yungay, al respecto de las competencias directivas de los funcionarios, los resultados presentados en la tabla 1 indican que la capacidad para mejorar el talento del personal de la entidad siempre existe con un total de 40%; tabla 2 indican que la capacidad para lograr los propósitos de la organización casi siempre existe con un total de 50%; tabla 3 indican que la capacidad de hacer que trabajen colaborando unos con otros siempre existe con un total de 50%; tabla 4 indican que la capacidad de desempeñar el rol de líder de un equipo casi siempre existe con un total de 40%; tabla 5 indican que

la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad casi siempre existe con un total de 50%; al respecto de la planificación estratégica, tabla 6 indican que la misión, visión y objetivos están de acuerdo al contexto casi siempre con un total de 53,3%; tabla 7 indican que los instrumentos de gestión se encuentran elaboradas y actualizadas a veces con un total de 40%; tabla 8 indican que las estrategias para logro de visión están establecidas con claridad y certeza a veces con un total de 43,3%; tabla 9 indican que las estrategias de la organización están de acuerdo a la FODA a veces con un total de 40%; al respecto de desarrollo de valores, tabla 10 indican que las obligaciones se asumen con responsabilidad siempre con un total de 40%; tabla 11 indican que mantienen actitud permanente de colaboración y servicio siempre con un total de 46,7%; tabla 12 indican que las decisiones se toman de acuerdo a la normatividad vigente casi siempre con un total de 46,7%; tabla 13 indican que los servicios son brindados con mismo trato y por igual a todos siempre con un total de 66,7%; tabla 14 indican que el comportamiento con sinceridad y coherencia de da a veces con un total de 46,7%; tabla 15 indican que la gestión es accesible a la información y la fiscalización a veces con un total de 40%; según la apreciación de los encuestados, considerando estos resultados son parecidos con los resultados presentado por Fasabi (2014), en su tesis titulada “Formulación de un Plan Estratégico Turístico para el distrito de San Jerónimo de Surco que fomente su Desarrollo Turístico sostenible” quien concluye que la importancia de un Plan Estratégico Turístico para el distrito de surco –Huarochirí, basado en las expectativas de los visitantes del lugar y las necesidades de la población, debe ser considerada una herramienta de gestión para la toma de decisiones a cargo de sus autoridades; además, permitiría orientar los recursos disponibles al cumplimiento de objetivos estratégicos, a medir el desempeño y a realizar acciones correctivas con la finalidad de fomentar el Desarrollo Turístico Sostenible en la localidad, con estas aseveraciones se destaca el rol que cumplen los directivos en asegurar el logro de los objetivos, para ello se debe contar con funcionarios idóneos, motivados y satisfecho, esto depende del nivel de competencia con el que cuentan los directivos, como dice (el argentino (Ander-Egg, p. 27, 28) en la PE lo que importa de modo individual, es la orientación del proceso, es decir, sostener el arco orientacional para lograr

objetivos y metas determinadas y hacer ajustes necesarios según la participación de los diferentes protagonistas sociales, el recorrido del proceso de planificación en su concreta realización.

De esta manera, el análisis originaria que involucra el proceso, que considera elementos internos dentro de la institución como externos, ambiente en el que se desarrolla la organización; con la FODA que cada uno incluye, accede organizar un propósito conforme con los objetivos que se desea lograr de acuerdo con el diseño que el análisis traza. Pero como ya se ha indicado, a pesar que el diagnóstico envuelve factores variados, estos nunca son suficientes ni totales, por lo que la inseguridad es el ambiente principal en el que el plan se debe ejecutar lo que lo exige a ser adaptable y flexible.

Según (Goodstein, 1998, p.45), se define como la confección, mejora y puesta en camino de distintos procedimientos operantes de las empresas o instituciones con la finalidad de alcanzar metas u objetivos trazados. Indica también puede ser a corto, mediano y largo plazo. Indica también es necesario seleccionar el medio más propicio para establecer objetivos y la consecución de los mismos antes de comenzar la actividad.

Es responsabilidad los funcionarios municipales apoyados en su formación profesional, experiencia en gestión pública, compromiso institucional, plantear decisiones estratégicas para una mejora sustantiva de la gestión municipal orientada a brindar servicios de calidad a los ciudadanos y ciudadanas de su jurisdicción territorial que promueva desarrollo local sostenible. Si los funcionarios muestran restringida capacidad de dirección estratégica, como en el presente caso, nada de lo que hagan funcionará adecuadamente. En síntesis, las expectativas de la dirección estratégica sobrepasan los límites anhelados en la gestión municipal y es generadora del desarrollo organizacional municipal.

Con relación a la variable 2; sobre el análisis del desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, al respecto del cambio organizacional, los resultados presentados en la tabla 16 indican que la capacidad y la flexibilidad

a los cambios de la institución casi siempre existe con un total de 43,3%; tabla 17 indican que la Identidad con el pasado, presente y futuro de la organización casi siempre existe con un total de 36,7%; tabla 18 indican que las decisiones se dan de acuerdo al entorno de la institución casi siempre existe con un total de 43,3%; tabla 19 indican que la unidad entre los colaboradores de la organización a veces existe con un total de 40%; tabla 20 indican que la comunicación de las acciones desarrolladas por la institución a veces existe con un total de 50%; al respecto de procesos internos, tabla 21 indican que la voluntad de asumir los retos de innovación organizacional a veces con un total de 43,3%; tabla 22 indican que los colaboradores cuentan con tecnológica y equipos a veces con un total de 33,3%; tabla 23 indican que la gestión de los recursos está adecuado al contexto institucional a veces con un total de 36,7%; tabla 24 indican que los niveles de coordinación y comunicación son fluidas y precisas a veces con un total de 43,3%; tabla 25 indican que el programa de capacitación para los colaboradores municipales casi nunca existen con un total de 40%; al respecto de competencias, tabla 26 indican que el compromiso de los colaboradores por orden y calidad servicio a veces existe con un total de 46,7%; tabla 27 indican que los servicios municipales satisfacen las necesidades de los usuarios casi siempre con un total de 43,3%; tabla 28 indican que los colaboradores manifiestan el conocimiento organizacional a veces con un total de 46,7%; tabla 29 indican que las decisiones se da con conocimiento y experiencia profesional casi siempre con un total de 30%; tabla 30 indican que los empleados muestran autocontrol, confianza en sí mismo casi siempre con un total de 43,3%; según la apreciación de los encuestados, considerando estos resultados son parecidos con los resultados presentado por Trefogli (2013), en su tesis titulada “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)”, quien concluye que la intervención sí logró crear valor público, en el sentido de que logró poner en marcha una organización, generar capacidades a través del diseño de una solución técnica al problema público en cuestión. El conocimiento acumulado por la organización pública, es una contribución valiosa para la resolución del problema público de las capacidades de los trabajadores de la administración pública a futuro; es decir, la capacidad de creación de valor

público a largo plazo, igualmente Arica (2015), en su tesis titulada “Lineamientos estratégicos de gestión institucional para mejorar la cultura organizacional de la “UNASAM” - Huaraz, 2015”, concluye que los planteamientos estratégicos del plan de mejora deben estar fundamentados en las teorías de la cultura organizacional, como dice Chiavenato (1988), el desarrollo organizacional está profundamente asociado con los conceptos de cambio y de capacidad de adaptación de la organización a los cambios. Para (Sánchez, 2009, p.244), desarrollo Organizacional, en sus principios teóricos aporta un conjunto de ideas acerca del hombre, la organización y el ambiente; orientadas a propiciar el desarrollo y crecimiento de sus potencialidades representadas en: competencias, habilidades y destrezas. Asimismo, (Reyes, 2009, p.43), afirma que el desarrollo organizacional es “un conjunto de intervenciones del cambio planeado sustentadas en valores humanistas democráticas que buscan mejor la efectividad organizacional y el bienestar del empleado” (Robbins, 1998, p. 642), de mismo modo para (INWENT, 2007, P. 94), el desarrollo organizacional es un conjunto de intervenciones de cambio planeado, fundadas en valores humanistas y democráticos, para mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados, igualmente para (Claros, 2013, P. 5), el desarrollo organizacional municipal es un conjunto de estrategias para caminar hacia el logro del imaginario institucional, o la imagen-objetivo. El desarrollo organizacional municipal tiene que ver con modelos de gobierno, estrategias de gestión, estilos gerenciales, clima y cultura organizacional, trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación eficaz y no solo en el interno sino también y sobre todo con la comunidad. Consecuentemente, el desarrollo organizacional municipal es un proceso dinámico, ligado más propiamente a la gestión. En una gestión municipal con inclusión de dirección estratégica el desarrollo organizacional municipal es en efecto idéntico del nivel de dirección practicada.

En referencia al objetivo específico, determinar el nivel de planificación estratégica que tienen los directivos, con la finalidad de establecer su mejora, en la Municipalidad Provincial de Yungay, los resultados presentados en las tablas de 1 al 15 indican que el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay, referidos a competencias directivas, planificación

estratégica y practica de valores, se encuentran mayormente categorizados como casi siempre y siempre predispuestos al quehacer municipal, ubicándolos en el nivel básico.

En referencia al objetivo específico, establecer el contexto del desarrollo organizacional, con la finalidad de promover su mejora, en la Municipalidad Provincial de Yungay, los resultados presentados en las tablas de 16 a 30 indican el contexto del desarrollo organizacional, referidos a cambio organizacional, procesos internos y competencias, dichos aspectos se encuentran categorizados en su mayoría como a veces dispuestos, determinando una débil organización municipal.

En referencia al objetivo específico, explicar cómo la planificación estratégica promueve el desarrollo organizacional, con la finalidad de mejora de la actitud de los colaboradores, en la Municipalidad Provincial de Yungay, los resultados presentados de 1 al 30 de ambas variables y sus respectivas dimensiones plasmados en cada ítem, indican claramente que al no existir la inclusión de una planificación estratégica en una gestión municipal el desarrollo organizacional va tener un contexto inconsistente; la planificación estratégica como un conjunto de compromisos, decisiones y acciones estratégicas va permitir a los funcionarios municipales tomar decisiones acertadas para la consecución de objetivos colectivos y la satisfacción de las necesidades humanas institucionales pisco-corpóreas, cognoscitivas y afectivas; el efecto a mediano plazo es la promoción del desarrollo organizacional municipal, con la mejora notable de la actitud de los colaboradores municipales, quienes se muestran, competentes, capacitados, identificados con la institución, practican la colaboración, asumen retos de innovación organizacional, flexibles a los cambios y brindan servicios con afecto y de calidad.

Finalmente, de manera general se puede afirmar que, si se dispone de una planificación estratégica, entonces su efecto será muy significativo en la promoción del desarrollo organizacional, de la Municipalidad Provincial de Yungay.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Del análisis estadístico de los datos y discusión de resultados ejecutado acerca del efecto de la planificación estratégica en la promoción del desarrollo organizacional, se arribó a las siguientes conclusiones:

5.1. Conclusión general

La planificación estratégica promueve significativamente el desarrollo organizacional, lo que significa que, a mayor nivel de inclusión de planificación estratégica en una gestión municipal, mayor será la mejora de la actitud de los colaboradores para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay.

5.2. Conclusiones específicas

- Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay se encuentra en un nivel básico, de inclusión de la planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional de la municipalidad Provincial de Yungay.
- El nivel de planificación estratégica que tiene los directivos, en la Municipalidad Provincial de Yungay, se encuentra en el nivel básico, establecer su mejora depende de decisión política.
- El contexto del desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay se ha determinado una débil organización municipal, el alcalde y los funcionarios deben asumir el compromiso de promover su mejora.
- La planificación estratégica de funcionarios comprometidos, con alto grado de decisión estratégica, para la satisfacción de las necesidades humanas institucionales pisco-corpóreas, cognoscitivas y afectivas, mejorará la actitud de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

De los resultados de la investigación expuesta permiten elaborar las siguientes recomendaciones:

- Exhortar al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Yungay, que como ha quedado establecida el efecto de la planificación estratégica es significativo para promover el desarrollo organizacional, debe designar en su oportunidad funcionarios con solvencia moral profesional, experiencia en gestión pública y con conocimiento de dirección estratégica municipal.
- Proponer al gerente municipal quien debe propiciar el conjunto de compromisos, decisiones y acciones para que la organización municipal sea más competitiva con la inclusión de la planificación estratégica como un nuevo estilo de dirección basado en planeamiento estratégico; cultura y arquitectura organizacional entendidos como factores de éxito de una gestión municipal.
- Exhortar a los funcionarios municipales quienes deben tomar decisiones acertadas para la consecución de objetivos colectivos y la satisfacción de las necesidades humanas institucionales pisco-corpóreas, cognoscitivas y afectivas; el efecto permitirá la promoción del desarrollo organizacional municipal, con la mejora notable de la actitud de los colaboradores municipales.
- Invitar a los estudiantes de maestría en gestión pública e investigadores sociales, que continúen investigando sobre estas variables, y que profundicen el estudio, porque está establecido que, si no se cuenta con una planificación estratégica, no se tendrá calidad en la gestión de municipal, ni se mejorará la actitud de los colaboradores municipales para promover el desarrollo organizacional, como es el caso de la Municipalidad provincial de Yungay.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, C. (2014). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del centro médico naval. Tesis de Magíster en Economía con Mención en Economía y Gestión de la Salud. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Aveledo, V. (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: Universidad Católica Andrés Bello.*
- Balarezo, B. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive. Tesis de licenciatura. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.*
- Barragán, N. (2010). Guía metodológica para la planificación estratégica en Pymes del sector servicios basada en Balanced Scorecard. Taller de Grado II, Bogotá – Colombia.*
- Bertoni, R., Castelnovo, C., y Cuello, A. (2011). Construcción y análisis de problemas del desarrollo: ¿qué es el Desarrollo? ¿Cómo se produce? ¿Qué se puede hacer para promoverlo? Montevideo: Universidad de la República.*
- Cenas, C. (2014). Dirección estratégica de recursos humanos para mejorar la gestión en la Municipalidad Distrital de Laredo 2014. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.*
- Cruz, C. (2010). Consideraciones teóricas para la aplicación de un programa de desarrollo organizacional en administración pública municipal. Tesis de maestría. México: Universidad Nacional Autónoma de México.*

- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional (9ed)*. México: Cengage Learning Editores S.A
- David, F. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica. 9°. Edición* México: Editorial Pearson Educación S. A.
- Diario oficial el peruano. (1853). Ley orgánica de municipalidades, Ley N° 729.* Lima: Congreso de la república.
- Diario oficial el peruano. (2003). Ley orgánica de municipalidades, Ley N° 27972.* Lima: Congreso de la república.
- Escudero, J., Delfín, L. y Arano, R. (2014). *El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones.* México: Universidad Veracruzana.
- Fasabi, K. (2014). *Formulación de un plan estratégico turístico para el distrito de San Jerónimo de Surco que fomente su desarrollo turístico sostenible. Tesis de Licenciado en Administración de Turismo.* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gonzales, A. (2004). *Intervención del desarrollo organizacional en una empresa de hierro forjado. Tesis de maestría.* México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Hernández, S. y Palafox, G. (2012). *Administración teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad [3.ª. Ed.]* México: McGraw-Hill.
- Martínez, I. (2012). *Desarrollo organizacional de una cooperativa de trabajo asociado y la implicación de sus estudiantes y docentes. Tesis de doctorado.* España: Universidad del País Vasco.

- Reyes, D. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. México: Universidad Nacional Autónoma de México.*
- Reyes, K. (2016). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Tesis de grado. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.*
- Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. España: Universidad de Murcia.*
- 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. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.*
- Stoner, Freeman J. (1999). Proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos.*
- Tola, S. (2014). 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 doctorado. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.*
- Valcárcel, M. (2006). Génesis y evolución del concepto y enfoques sobre el desarrollo. Documento de investigación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.*

ANEXOS

Anexo Nº 01

CUESTIONARIO SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY

Instrucción: El presente instrumento de med 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	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
	COMPETENCIAS DIRECTIVAS					
01	Tengo la capacidad de emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.					
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	Muestro la habilidad de desempeñar el rol concertador de un equipo o grupo					
05	Luzco la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo.					
	COMPONENTES DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
06	Formulo la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de acuerdo al contexto de la institución.					
07	Elaboro y actualizo las herramientas básicas de la planeación y administración.					
08	Establezco con claridad y certeza las estrategias y tácticas para el logro de la visión y las metas institucionales.					
09	Diagnostico las estrategias de acuerdo a sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del contexto de la institución.					
	DESARROLLO Y 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	Tomo las decisiones basadas en un trato imparcial de acuerdo a la normatividad vigente.					
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 hacia la verdad.					
15	Las decisiones y acciones de la gestión están a la disposición del quien solicite, facilitando su fiscalización correspondiente.					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
(Planificación estratégica)

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Técnica:** Encuesta
- 1.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.3. Lugar:** Municipalidad Provincial de Yungay
- 1.4. Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. Fecha de aplicación:**
- 1.6. Autor:** Br. Marcelo Pablo, Chiuca Pachas
- 1.7. Medición:** Planificación Estratégica
- 1.8. Administración:** Funcionarios Públicos
- 1.9. Tiempo de aplicación:** 15 minutos

- II. **OBJETIVO DEL INSTRUMENTO.** El objetivo del instrumento es identificar la situación actual de las decisiones estratégicas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay.

III. DIMENSIONES E INDICADORES

Competencias directivas

- Desarrollo de personas
- Dirección de personas
- Trabajo en equipo y cooperación
- Liderazgo
- Gestión del cambio y desarrollo de la organización

Componentes de planificación estratégica

- Formulación de estrategias
- Elaboración de planes, programas e instrumentos de gestión
- Definición de objetivos
- Diagnóstico del contexto

Desarrollo de valores

- Compromiso
- Vocación de servicio
- Justicia
- Respeto
- Honestidad
- Transparencia

IV. INSTRUCCIONES

1. El cuestionario de Planificación estratégica consta de 15 ítems correspondiendo 5 para la dimensión competencias directivas, 04 para la dimensión componentes de planificación estratégica y 06 para la dimensión desarrollo de valores.
2. El sistema de calificación para las tres 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) Planificación Estratégica en general: Puntaje mínimo: 15 y Máximo 75
 - b) Competencias Directivas: Puntaje mínimo: 05 y Máximo 25
 - c) Componente de planificación estratégica: Puntaje mínimo: 04 y Máximo 20
 - d) Desarrollo de valores: Puntaje mínimo: 06 y Máximo 30

V. MATERIALES. Cuestionarios para ser desarrollados por los Funcionarios Públicos de la Municipalidad Provincial de Yungay, lápices, lapiceros, borradores y tajadores.

VI. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

Planificación Estratégica

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	Calificación
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

De su validación. Se utilizó el método de validez de contenido, mediante el juicio de expertos. El instrumento fue evaluado por dos funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay, con grado de Magíster en Gestión Pública – Tributación, respectivamente y el Gerente General de la Municipalidad Provincial-Yungay, con grado Académico de Ingeniero; quienes valoraron el instrumento por medio de una matriz de validación que evalúa la coherencia entre variables, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta. Así mismo, se consideró la pertinencia, redacción del ítem y contenido del ítem.

De su confiabilidad. Mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, se selecciona una muestra piloto de 06 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay. Y mediante el método de consistencia, ítems se calcula el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,99	06

El estadístico de fiabilidad del instrumento, Alfa de Cronbach, presenta un valor de 0,99, por lo que el instrumento utilizado es altamente confiable, esto hace que las mediciones de los ítems sean estables y consistentes; consecuentemente los resultados obtenidos nos llevarán a conclusiones verdaderas. Por lo que el instrumento queda validado en su consistencia interna.

Anexo Nº 02

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY.

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 de resolver problemas y 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 a la institución.					
04	Existe unidad e integración entre los colaboradores con la finalidad de lograr los objetivos de la organización.					
05	Las acciones desarrolladas por la institución se informan a la comunidad mediante estrategias comunicativas.					
	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 facilitan 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	Los colaboradores municipales cuentan con un programa de capacitación permanente.					
	COMPETENCIAS					
11	Existe la preocupación de los colaboradores por orden, calidad y precisión en las acciones que realizan.					
12	Los usuarios reciben ayuda y servicio oportuno orientados a satisfacer sus necesidades.					
13	Las acciones de los colaboradores muestran influencia e impacto en la construcción de la conciencia organizacional.					
14	Las decisiones son tomadas con conocimiento, experiencia y técnica profesional.					
15	Los empleados muestran autocontrol, confianza en sí mismo, comportamiento adecuado en su labor cotidiano.					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
(Desarrollo organizacional)

VII. DATOS INFORMATIVOS

- 7.1. Técnica:** Encuesta
- 7.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 7.3. Lugar:** Municipalidad Provincial de Yungay
- 7.4. Forma de aplicación:** Individual
- 7.5. Fecha de aplicación:**
- 7.6. Autor:** Br. Marcelo Pablo, Chiuca Pachas
- 7.7. Medición:** Desarrollo organizacional
- 7.8. Administración:** Funcionarios Públicos
- 7.9. Tiempo de aplicación:** 15 minutos

VIII. **OBJETIVO DEL INSTRUMENTO.** El objetivo del instrumento es identificar la situación actual del desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

IX. DIMENSIONES E INDICADORES

Cambio organizacional

- Adaptabilidad
- Sentido de identidad
- Perspectiva del medio ambiente
- Integración entre colaboradores
- Estrategia comunicacional

Procesos internos

- Innovación organizacional
- Tecnologías de apoyo
- Gestión de recursos
- Coordinación y comunicación de equipo de trabajo
- Sistemas de capacitación

Competencias

Competencias de logro y acción

Competencias de ayuda y servicio

Competencias de influencia

Competencias cognitivas

Competencias de eficacia personal

X. INSTRUCCIONES

4. El cuestionario de Planificación estratégica consta de 15 ítems correspondiendo 5 para la dimensión competencias directivas, 04 para la dimensión componentes de planificación estratégica y 06 para la dimensión desarrollo de valores.
5. El sistema de calificación para las tres dimensiones fue: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5). sumando un puntaje máximo de 75.
6. Los puntajes del sistema de calificación para las tres dimensiones, se ha considerado los siguientes:
 - e) Planificación Estratégica en general: Puntaje mínimo: 15 y Máximo 75
 - f) Competencias Directivas: Puntaje mínimo: 05 y Máximo 25
 - g) Componente de planificación estratégica: Puntaje mínimo: 04 y Máximo 20
 - h) Desarrollo de valores: Puntaje mínimo: 06 y Máximo 30

XI. MATERIALES. Cuestionarios para ser desarrollados por los Funcionarios Públicos de la Municipalidad Provincial de Yungay, lápices, lapiceros, borradores y tajadores.

XII. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

Planificación Estratégica

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	Calificación
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

De su validación. Se utilizó el método de validez de contenido, mediante el juicio de expertos. El instrumento fue evaluado por dos funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay, con grado de Magíster en Gestión Pública – Tributación, respectivamente y el Gerente General de la Municipalidad Provincial-Yungay, con grado Académico de Ingeniero; quienes valoraron el instrumento por medio de una matriz de validación que evalúa la coherencia entre variables, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta. Así mismo, se consideró la pertinencia, redacción del ítem y contenido del ítem.

De su confiabilidad. Mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, se selecciona una muestra piloto de 06 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay. Y mediante el método de consistencia, ítems se calcula el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,99	06

El estadístico de fiabilidad del instrumento, Alfa de Cronbach, presenta un valor de 0,99, por lo que el instrumento utilizado es altamente confiable, esto hace que las mediciones de los ítems sean estables y consistentes; consecuentemente los resultados obtenidos nos llevarán a conclusiones verdaderas. Por lo que el instrumento queda validado en su consistencia interna.

Anexo N° 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/o RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción. (Goodstein, 1998, p. 45)	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Desarrollo de personas	Tengo la capacidad de emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.						X		X		X		X		
		Dirección de personas	Exhibo la capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer, para lograr los propósitos de la organización						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo y cooperación	Muestro la capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros.						X		X		X		X		
		Liderazgo	Manifiesto la capacidad de desempeñar el rol de líder de un equipo o grupo						X		X		X		X		
		Gestión de cambio y desarrollo de la organización	Luzco la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo.						X		X		X		X		

COMPONENTE DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Formulación de estrategias	La misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución están establecidas de acuerdo al contexto.							X		X		X		X		
	Elaboración de planes programas e instrumentos de gestión.	Las herramientas básicas de la planeación y administración se encuentran elaboradas y actualizadas.							X		X		X		X		
	Definición de objetivos específicos	Las estrategias y tácticas para el logro de la visión y las metas institucionales están establecidas con claridad y certeza.							X		X		X		X		
	Diagnóstico del contexto	Las estrategias de la organización están de acuerdo a sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades							X		X		X		X		
DESARROLLO DE VALORES	Compromiso	Las obligaciones contraídas se asumen con total responsabilidad para brindar resultados esperados.							X		X		X		X		
	Vocación de servicio	Se mantiene una actitud permanente de colaboración y servicio, para satisfacer las necesidades de la comunidad.							X		X		X		X		
	Justicia	Las decisiones se toman basadas en un trato imparcial, de acuerdo a las leyes normas y ordenanzas, existentes.							X		X		X		X		
	Respeto	Los servicios son brindados con el mismo trato sin excepción de credos, razas, o cualquier otra condición.							X		X		X		X		
	Honestidad	Los colaboradores se comportan con sinceridad y coherencia de manera sostenida, manteniendo un apego hacia la verdad.							X		X		X		X		




 Mg. Magda S. Osorio Pachas
 Especialista en Finanzas.
 UGEL - YUNGAY

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/o RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL El DD estratégicamente sistematiza el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas, contribuyendo a que las organizaciones construyan herramientas cognitivas que posibiliten la integración y consolidación de equipos de trabajo multidisciplinarios y	CAMBIO ORGANIZACIONAL	Adaptabilidad	Existe la capacidad de resolver problemas y flexibilidad para adaptarse a los cambios de la institución						X		X		X		X		
		Sentido de identidad	Se practica el sentido de la identidad, para conocer y comprender el pasado y presente de la organización.						X		X		X		X		
		Perspectiva del medio ambiente	La toma de decisiones se da como resultado del análisis y comprensión del entorno que le rodea a la institución.						X		X		X		X		
		Integración entre colaboradores	Existe unidad e integración entre los colaboradores con la finalidad que la organización se todo único e integrado.						X		X		X		X		
		Estrategia comunicacional	Las acciones desarrolladas por la institución se informan a la comunidad mediante estrategias comunicativas.						X		X		X		X		
	PROCESOS INTERNOS	Innovación organizacional	Existe la predisposición de los colaboradores de asumir los retos que impliquen cambios organizacionales.						X		X		X		X		

	Tecnologías de apoyo	Los colaboradores municipales cuentan con infraestructura tecnológica y equipos, que facilitan el trabajo cotidiano.						X		X		X		X		
	Gestión de recursos	La gestión de los recursos materiales y todo el recurso humano, están adecuados al contexto institucional.						X		X		X		X		
	Coordinación y comunicación de equipo de trabajo	Los niveles de coordinación y comunicación de los equipos de trabajo son fluidas y precisas.						X		X		X		X		
	Sistemas de capacitación	Los colaboradores municipales cuentan con un programa de capacitación permanente.						X		X		X		X		
COMPETENCIA	Competencias de logro y acción	Existe la preocupación de los colaboradores por orden, calidad y precisión en las acciones que realizan.						X		X		X		X		
	Competencias de ayuda y servicio	Los usuarios reciben ayuda y servicio oportuno orientados a satisfacer sus necesidades.						X		X		X		X		
	Competencias de influencia	Las acciones de los colaboradores muestran influencia e impacto en la construcción de la conciencia organizacional.						X		X		X		X		
	Competencias cognitivas	Las decisiones son tomadas con conocimiento y experiencia y técnica profesional.						X		X		X		X		
	Competencias de eficacia personal	Los empleados muestran autocontrol, confianza en sí mismo, comportamiento adecuado en su labor cotidiano.						X		X		X		X		




 Mg. Magda S. Osorio Probas
 Especialista en Finanzas
 UGEL - YUNGAY

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de la planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay.

OBJETIVO: Establecer la situación actual de la planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay.

DIRIGIDO A: Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Osorio Pachas Magda Silvia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster.



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

OBJETIVO: Establecer la situación actual de las decisiones para promover el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

DIRIGIDO A: Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Osorio Pachas Magda Silvia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster.



MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/o RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio mas apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la accion.(Goodstein 1998. p.45)	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Desarrollo de personas	Tengo la capacidad de emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.						X		X		X		X			
		Dirección de personas	Exhibo la capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer, para lograr los propósitos de la organización						X		X		X		X			
		Trabajo en equipo y cooperación	Muestro la capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros.						X		X		X		X			
		Liderazgo	Manifiesto la capacidad de desempeñar el rol de líder de un equipo o grupo						X		X		X		X			
		Gestión de cambio y desarrollo de la organización	Luzco la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo.						X		X		X		X			
	Formulación de estrategias	La misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución están establecidas de acuerdo al contexto.						X		X		X		X				

COMPONENTE DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Elaboración de planes programas e instrumentos de gestión.	Las herramientas básicas de la planeación y administración se encuentran elaboradas y actualizadas.							X		X		X		X		
	Definición de objetivos específicos	Las estrategias y tácticas para el logro de la visión y las metas institucionales están establecidas con claridad y certeza.							X		X		X		X		
	Diagnóstico del contexto	Las estrategias de la organización están de acuerdo a sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades							X		X		X		X		
DESARROLLO DE VALORES	Compromiso	Las obligaciones contraídas se asumen con total responsabilidad para brindar resultados esperados.							X		X		X		X		
	Vocación de servicio	Se mantiene una actitud permanente de colaboración y servicio, para satisfacer las necesidades de la comunidad.							X		X		X		X		
	Justicia	Las decisiones se toman basadas en un trato imparcial, de acuerdo a las leyes normas y ordenanzas, existentes.							X		X		X		X		
	Respeto	Los servicios son brindados con el mismo trato sin excepción de credos, razas, o cualquier otra condición.							X		X		X		X		
	Honestidad	Los colaboradores se comportan con sinceridad y coherencia de manera sostenida, manteniendo un apego hacia la verdad.							X		X		X		X		


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY

 CPC. Ana E. Guzman Mucching
 JEFE DE LA UNIDAD DE RECAUDACION

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/o RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL El DD estratégicamente sistematiza el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas, contribuyendo a que las organizaciones construyan herramientas cognitivas que posibiliten la integración y consolidación de equipos de trabajo multidisciplinarios y	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Adaptabilidad	Existe la capacidad de resolver problemas y flexibilidad para adaptarse a los cambios de la institución						X		X		X		X		
		Sentido de identidad	Se practica el sentido de la identidad, para conocer y comprender el pasado y presente de la organización.						X		X		X		X		
		Perspectiva del medio ambiente	La toma de decisiones se da como resultado del análisis y comprensión del entorno que le rodea a la institución.						X		X		X		X		
		Integración entre colaboradores	Existe unidad e integración entre los colaboradores con la finalidad que la organización se todo único e integrado.						X		X		X		X		
		Estrategia comunicacional	Las acciones desarrolladas por la institución se informan a la comunidad mediante estrategias comunicativas.						X		X		X		X		
	PROCESOS INTERNOS	Innovación organizacional	Existe la predisposición de los colaboradores de asumir los retos que impliquen cambios organizacionales.						X		X		X		X		

		Tecnologías de apoyo	Los colaboradores municipales cuentan con infraestructura tecnológica y equipos, que facilitan el trabajo cotidiano.						X		X		X		X			
		Gestión de recursos	La gestión de los recursos materiales y todo el recurso humano, están adecuados al contexto institucional.						X		X		X		X			
		Coordinación y comunicación de equipo de trabajo	Los niveles de coordinación y comunicación de los equipos de trabajo son fluidas y precisas.						X		X		X		X			
		Sistemas de capacitación	Los colaboradores municipales cuentan con un programa de capacitación permanente.						X		X		X		X			
	COMPETENCIA	Competencias de logro y acción	Existe la preocupación de los colaboradores por orden, calidad y precisión en las acciones que realizan.							X		X		X		X		
		Competencias de ayuda y servicio	Los usuarios reciben ayuda y servicio oportuno orientados a satisfacer sus necesidades.							X		X		X		X		
		Competencias de influencia	Las acciones de los colaboradores muestran influencia e impacto en la construcción de la conciencia organizacional.							X		X		X		X		
		Competencias cognitivas	Las decisiones son tomadas con conocimiento y experiencia y técnica profesional.							X		X		X		X		
		Competencias de eficacia personal	Los empleados muestran autocontrol, confianza en sí mismo, comportamiento adecuado en su labor cotidiano.							X		X		X		X		


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY

 CPC. Ana F. Guzmán Muching
 JEFE DE LA UNIDAD DE RECAUDACIÓN

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de la planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay.

OBJETIVO: Establecer la situación actual de la planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay-

DIRIGIDO A: Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Guzmán Mucching Ana Edith.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster.



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

OBJETIVO: Establecer la situación actual de las decisiones para promover el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

DIRIGIDO A: Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Guzmán Mucching Ana Edith.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster.



MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/o RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio mas apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la accion.(Goodstein,1998, p. 45)	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Desarrollo de personas	Tengo la capacidad de emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.						X		X		X		X				
		Dirección de personas	Exhibo la capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer, para lograr los propósitos de la organización						X		X		X		X				
		Trabajo en equipo y cooperación	Muestro la capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros.							X		X		X		X			
		Liderazgo	Manifiesto la capacidad de desempeñar el rol de líder de un equipo o grupo							X		X		X		X			
		Gestión de cambio y desarrollo de la organización	Luzco la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo.							X		X		X		X			

COMPONENTES DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Formulación de estrategias	La misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la institución están establecidas de acuerdo al contexto.							X		X		X		X		
	Elaboración de planes programas e instrumentos de gestión.	Las herramientas básicas de la planeación y administración se encuentran elaboradas y actualizadas.							X		X		X		X		
	Definición de objetivos específicos	Las estrategias y tácticas para el logro de la visión y las metas institucionales están establecidas con claridad y certeza.							X		X		X		X		
	Diagnóstico del contexto	Las estrategias de la organización están de acuerdo a sus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades							X		X		X		X		
DESARROLLO DE VALORES	Compromiso	Las obligaciones contraídas se asumen con total responsabilidad para brindar resultados esperados.							X		X		X		X		
	Vocación de servicio	Se mantiene una actitud permanente de colaboración y servicio, para satisfacer las necesidades de la comunidad.							X		X		X		X		
	Justicia	Las decisiones se toman basadas en un trato imparcial, de acuerdo a las leyes normas y ordenanzas, existentes.							X		X		X		X		
	Respeto	Los servicios son brindados con el mismo trato sin excepción de credos, razas, o cualquier otra condición.							X		X		X		X		
	Honestidad	Los colaboradores se comportan con sinceridad y coherencia de manera sostenida, manteniendo un apego hacia la verdad.							X		X		X		X		


 MUNICIPALIDAD PROVINCIA

 Ing. Norvel J. Alegre Alegre
 GERENTE MUNICIPAL

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/o RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LOS ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL El DD estratégicamente sistematiza el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas, contribuyendo a que las organizaciones construyan herramientas cognitivas que posibiliten la integración y consolidación de equipos de trabajo multidisciplinarios y	CAMBIO ORGANIZACIONAL	Adaptabilidad	Existe la capacidad de resolver problemas y flexibilidad para adaptarse a los cambios de la institución						X		X		X		X		
		Sentido de identidad	Se practica el sentido de la identidad, para conocer y comprender el pasado y presente de la organización.						X		X		X		X		
		Perspectiva del medio ambiente	La toma de decisiones se da como resultado del análisis y comprensión del entorno que le rodea a la institución.						X		X		X		X		
		Integración entre colaboradores	Existe unidad e integración entre los colaboradores con la finalidad que la organización se todo único e integrado.						X		X		X		X		
	Estrategia comunicacional	Las acciones desarrolladas por la institución se informan a la comunidad mediante estrategias comunicativas.						X		X		X		X			
PROCESOS INTERNOS	Innovación organizacional	Existe la predisposición de los colaboradores de asumir los retos que impliquen cambios organizacionales.						X		X		X		X			

	Tecnologías de apoyo	Los colaboradores municipales cuentan con infraestructura tecnológica y equipos, que facilitan el trabajo cotidiano.							X		X		X		X		
	Gestión de recursos	La gestión de los recursos materiales y todo el recurso humano, están adecuados al contexto institucional.							X		X		X		X		
	Coordinación y comunicación de equipo de trabajo	Los niveles de coordinación y comunicación de los equipos de trabajo son fluidas y precisas.							X		X		X		X		
	Sistemas de capacitación	Los colaboradores municipales cuentan con un programa de capacitación permanente.							X		X		X		X		
COMPETENCIA	Competencias de logro y acción	Existe la preocupación de los colaboradores por orden, calidad y precisión en las acciones que realizan.							X		X		X		X		
	Competencias de ayuda y servicio	Los usuarios reciben ayuda y servicio oportuno orientados a satisfacer sus necesidades.							X		X		X		X		
	Competencias de influencia	Las acciones de los colaboradores muestran influencia e impacto en la construcción de la conciencia organizacional.							X		X		X		X		
	Competencias cognitivas	Las decisiones son tomadas con conocimiento y experiencia y técnica profesional.							X		X		X		X		
	Competencias de eficacia personal	Los empleados muestran autocontrol, confianza en sí mismo, comportamiento adecuado en su labor cotidiano.							X		X		X		X		


 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAS

 Ing. Norvel J. Alegre Alegre
 GERENTE MUNICIPAL

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de la planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay.

OBJETIVO: Establecer la situación actual de la planificación estratégica de la Municipalidad Provincial de Yungay-

DIRIGIDO A: Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alegre Alegre Norvel Juan.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Ingeniero.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY
Ing. Norvel J. Alegre Alegre
GERENTE MUNICIPAL

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

OBJETIVO: Establecer la situación actual de las decisiones para promover el desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay.

DIRIGIDO A: Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alegre Alegre Norvel Juan.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Ingeniero.



ANEXO 4

PRUEBA PILOTO APLICACIÓN DEL ALPHA DE CRONBACH – PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

N°	COMPETENCIAS DIRECTIVAS					PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA				DESARROLLO DE VALORES					TOTAL DE PUNTAJES	SUMA DE VARIANZA	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14			I15
1	4	1	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	2	3	57	
2	5	4	5	4	5	3	4	5	4	2	5	5	5	3	5	64	
3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	43	
4	5	2	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	66	
5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56	
6	5	2	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	2	3	58	
SUM	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	344	
VAR	0.25	0.92	0.25	0.25	0.42	0.82	0.42	0.82	0.52	0.82	0.52	0.52	0.52	0.92	0.92	54.555556	9.3333333

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$$\alpha = \left[\frac{6}{6-1} \right] \left[1 - \frac{9,333}{54,6} \right]$$

$$\alpha = 0,99$$

DESCRIPCIÓN: De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach, se determina que la confiabilidad del instrumento PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA es altamente confiable.

CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH PARA LA PRUEBA PILOTO DE LA
VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PRUEBA PILOTO APLICACIÓN DEL ALPHA DE CRONBACH - DESARROLLO
ORGANIZACIONAL

N°	CAMBIO ORGANIZACIONAL					PROCESOS INTERNOS					COMPETENCIAS					TOTAL DE PUNTAJES	SUMA DE VARIANZA
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15		
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	52	
2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	53	
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	41	
4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	5	4	62	
5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	49	
6	4	5	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	54	
SUM	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	311	
VAR	0.47	0.47	0.92	0.25	0.58	0.56	0.22	0.56	0.22	0.14	0.22	0.22	0.22	0.89	0.25	39.138889	6.1944444

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$$\alpha = \left[\frac{6}{6-1} \right] \left[1 - \frac{6,19444}{39,1389} \right]$$

$$\alpha = 1,00$$

DESCRIPCIÓN: De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach, se determina que la confiabilidad del instrumento DESARROLLO ORGANIZACIONAL es altamente confiable.

Anexo N° 05

Base de datos

Matriz de puntuaciones de la planificación estratégica y desarrollo organizacional de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017

N°	Variable N° 01																																
	Planificación estratégica																																
	Competencias directivas										Componentes de la planificación estratégica										Desarrollo de valores										TOTAL		
	I1		I2		I3		I4		I5		I6		I7		I8		I9		I10		I11		I12		I13		I14		I15				
	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P
1	4	CS	1	N	4	CS	5	S	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	3	A	5	A	5	A	5	S	5	S	4	CS	3	A	59	CS	
2	5	S	4	CS	5	S	4	CS	5	S	3	A	4	CS	5	S	4	CS	5	S	5	S	5	S	5	S	4	CS	5	S	68	CS	
3	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	2	CN	3	A	2	CN	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	1	N	2	CN	44	CS	
4	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	4	CS	4	CS	73	CS	
5	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	5	S	5	S	5	S	4	CS	5	S	63	CS	
6	5	S	4	CS	5	S	5	S	4	A	3	A	3	A	4	CS	4	CS	5	S	5	S	5	S	5	S	4	CS	3	A	64	A	
7	4	CS	4	CS	5	S	5	S	5	S	5	S	4	CS	5	S	4	CS	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	71	CS	
8	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	5	S	5	S	2	CN	3	A	60	CS	
9	5	S	4	CS	5	S	5	S	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	3	A	5	S	4	CS	5	S	3	A	4	CS	64	CS	
10	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	4	CS	58	CS	
11	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	75	CS	
12	3	A	4	CS	3	A	4	CS	3	A	2	CN	3	A	3	A	2	CN	3	A	4	CS	3	A	5	S	4	A	4	CS	50		
13	3	A	3	A	3	A	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	5	S	5	S	4	CS	5	S	3	A	4	CS	54	CS	
14	5	S	5	S	5	S	5	S	4	CS	3	A	3	A	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	61		
15	5	S	5	S	5	S	5	S	4	CS	5	CS	3	A	3	A	5	S	5	S	5	S	4	CS	5	S	4	CS	4	CS	67	S	
16	5	S	4	CS	5	S	5	S	4	CS	3	CS	3	A	2	CN	2	CN	4	CS	4	CS	5	S	5	S	3	A	3	A	57	CS	
17	3	A	4	CS	4	CS	3	A	3	A	2	CS	2	CN	2	CN	1	N	3	A	2	CN	2	CN	2	CN	2	CN	2	CN	37	A	
18	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	3	CS	3	A	3	A	2	CN	5	S	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	60	CS	
19	3	A	1	N	5	S	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	3	A	4	CS	3	A	3	A	4	CS	53	CS	
20	5	S	4	CS	5	S	3	A	4	CS	3	CS	4	CS	3	A	3	A	5	S	5	S	4	CS	5	S	3	A	3	A	59	CS	
21	1	N	2	CN	3	A	4	CS	4	CS	3	CS	1	N	2	CN	2	CN	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	40	A	
22	4	CS	4	CS	5	S	3	A	4	CS	3	CS	2	CN	3	A	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	3	A	3	A	54	CS	
23	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	4	CS	3	A	3	A	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	3	A	53	CS	
24	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	2	CS	2	CN	2	CN	1	N	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	49	A	
25	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	3	CS	3	A	3	A	3	A	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	50	A	
26	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	4	CS	5	CS	3	A	3	A	3	A	4	CS	5	S	4	CS	5	S	3	A	3	A	59	CS	
27	4	CS	3	A	4	CS	3	A	4	CS	5	CS	4	CS	3	A	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	3	A	3	A	4	CS	55	CS	
28	5	S	5	S	5	S	4	CS	5	S	5	CS	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	5	S	5	S	3	A	5	S	68	S	
29	5	S	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	3	CS	2	CN	3	A	3	A	4	CS	5	S	4	CS	5	S	3	A	5	S	58	CS	
30	3	A	5	S	4	CS	5	S	5	S	3	CS	3	A	5	S	3	A	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	3	A	64	CS	

N°	Variable N° 02																																		
	Desarrollo organizacional																																		
	Cambio organizacional									Procesos internos										Competencias														TOTAL	
	I1		I2		I3		I4		I5		I6		I7		I8		I9		I10		I11		I12		I13		I14		I15						
	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	
1	4	CS	3	A	3	A	2	CN	3	A	4	CS	2	CN	2	CN	3	A	3	A	4	CS	4	CS	3	A	4	CS	3	A	47	A			
2	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	4	CS	3	A	2	CN	3	A	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	52	CS			
3	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	4	CS	54	CS			
4	5	S	4	CS	5	S	4	CS	5	S	5	S	3	A	4	CS	4	CS	2	CN	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	62	CS			
5	5	S	4	CS	5	S	5	S	3	A	4	CS	5	S	5	S	4	CS	3	A	4	CS	5	S	4	CS	5	S	4	CS	65	CS			
6	2	CN	2	CN	2	CN	3	A	2	CN	2	CN	3	A	2	CN	2	CN	2	CN	2	CN	2	CN	2	CN	2	CN	2	CN	32	CN			
7	4	CS	5	S	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	58	CS			
8	3	A	3	A	5	S	3	A	3	A	2	CN	4	CS	3	A	3	A	4	CS	3	A	3	A	3	A	4	CS	2	CN	48	CN			
9	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	2	CN	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	49	A			
10	3	A	3	A	3	A	3	A	2	CN	3	A	2	CN	1	N	3	A	2	CN	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	40	A			
11	3	A	4	CS	3	A	4	CS	3	A	4	CS	5	S	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	4	CS	4	CS	5	S	60	S			
12	4	CS	5	S	4	CS	4	CS	3	A	2	CN	3	A	3	A	3	A	1	N	3	A	3	A	3	A	4	CS	4	CS	49	CS			
13	5	S	2	CN	4	CS	3	A	5	S	4	CS	2	CN	3	A	4	CS	2	CN	1	N	3	A	4	CS	2	CN	3	A	47	A			
14	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	49	A			
15	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	3	A	5	S	5	S	5	S	5	S	5	S	73	S	
16	5	S	4	CS	4	CS	2	CN	3	A	2	CN	3	A	2	CN	2	CN	1	N	2	CN	3	A	3	A	2	CN	3	A	41	A			
17	5	S	2	CN	2	CN	2	N	3	A	3	A	2	CN	1	N	2	CN	1	N	2	CN	3	A	3	A	2	CN	3	A	36	CN			
18	4	CS	3	A	4	CS	3	A	3	A	4	CS	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	52	CS			
19	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	2	CN	2	CN	1	N	1	N	2	CN	2	CN	3	A	2	CN	1	N	3	A	3	A	37	A			
20	4	CS	1	N	4	CS	3	A	3	A	3	A	4	CS	5	S	4	CS	1	N	1	N	4	CS	2	CN	5	S	5	S	49	A			
21	3	A	2	CN	2	CN	2	CN	1	N	4	CS	2	CN	3	A	3	A	1	N	4	CS	4	CS	4	CS	2	CN	4	CS	41	A			
22	4	CS	3	A	3	A	3	A	2	CN	3	A	4	CS	2	CN	3	A	2	CN	3	A	4	CS	3	A	3	A	3	A	45	A			
23	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	2	CN	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	51	A			
24	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	2	CN	2	CN	4	CS	4	CS	5	S	4	CS	52	CS			
25	2	CN	2	CN	3	A	3	A	2	CN	3	A	3	A	3	A	2	CN	2	CN	3	A	3	A	3	A	3	A	3	A	40	A			
26	5	S	3	A	3	A	4	CS	4	CS	3	A	4	CS	3	A	4	CS	1	N	3	A	3	A	3	A	3	A	4	CS	50	A			
27	3	A	4	CS	3	A	4	CS	3	A	5	S	2	CN	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	3	A	5	S	4	CS	3	A	54	CS			
28	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	4	CS	2	CN	4	CS	4	CS	4	C	4	CS	4	CS	57	CS			
29	5	S	4	CS	5	S	5	S	4	CS	5	S	4	CS	4	CS	3	A	2	CN	4	CS	4	CS	4	CS	3	A	4	CS	60	CS			
30	5	S	2	CN	3	A	4	CS	1	N	1	N	5	S	2	CN	3	A	4	CS	3	A	2	CN	3	A	3	A	3	A	44	A			

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017”

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	FUENTE
¿Cuál es el efecto de la Planificación Estratégica para promover el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay?	La planificación estratégica promueve el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay – 2017.	Objetivos Objetivo general Determinar el efecto de la planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay.	Población: El estudio se desarrolla con una población de 160 personas conformada por el total de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Muestra: Funcionarios de alta dirección, órganos de control interno, de asesoramiento, de apoyo, de línea, conformada por 30 personas	VARIABLE INDEPENDIENTE	Planificación estratégica	Es el asunto de establecer objetivos y seleccionar el medio más adecuado para la consecución de los mismos antes de comenzar la acción)	COMPONENTES DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Es un proceso sistemático de desarrollo de implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos.	Desarrollo de personas	1. Tengo la capacidad de emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.	Cuestionario	Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay
		Dirección de personas						2. Exhijo la capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer, para lograr los propósitos de la organización.			
		Trabajo en equipo y cooperación						3. Muestro la capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros.			
		Liderazgo						4. Muestro la habilidad de desempeñar el rol concertador de un grupo o equipo.			
		Gestión del cambio y desarrollo de la organización						5. Luzco la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo.			
		Formulación de estrategias						6. Formulo la misión, visión, valores y objetivos de acuerdo al contexto de la institución			
		Elaboración de planes, programas e instrumentos de gestión						7. Elaboro y actualizo las herramientas básicas de la planeación y administración.			
		Definición de objetivos						8. Establezco con claridad y certeza las estrategias y tácticas para el logro de la visión y las metas			
		Diagnóstico del contexto						9. Diagnostico las estrategias de acuerdo a sus debilidades amenazas, fortalezas y oportunidades del contexto de la institución.			

		Provincial de Yungay. - Establecer el contexto del desarrollo organizacional, con la finalidad de promover su mejora, en la Municipalidad Provincial de Yungay. -Explicar la aplicación de la Planificación Estratégica para promover el Desarrollo organizacional, con la finalidad de mejora de la actitud de los colaboradores, en la Municipalidad Provincial de Yungay.					DESARROLLO DE VALORES Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas.	Compromiso	10. Las obligaciones contraídas se asumen con total responsabilidad para brindar resultados esperados.
		Vocación de servicio						11. Se mantiene una actitud permanente de colaboración y servicio, para satisfacer las necesidades de la comunidad.	
		Justicia						12. Tomo las decisiones basadas en un trato imparcial de acuerdo a la normatividad vigente.	
		Respeto						13. Los servicios son brindados con el mismo trato sin excepción de credos, razas, o cualquier otra condición.	
		Honestidad						14. Los colaboradores se comportan con sinceridad y coherencia de manera sostenida, manteniendo un apego a la verdad.	
		Transparencia						15. Las decisiones y acciones de la gestión están a la disposición del quien solicite, facilitando su fiscalización correspondiente.	
		VARIABLE DEPENDIENTE	Desarrollo organizacional	El DO estratégicamente sistematiza el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas contribuyendo a que las organizaciones construyan herramientas cognitivas que posibiliten la integración y consolidación de equipo de trabajo multidisciplinarios y transdisciplinarios (sanchez,2009 ,p.247)	CAMBIO ORGANIZACIONAL Es aquella estrategia normativa del cambio para un mejor desempeño administrativo, social,zas técnico y de evaluación de mejoras	Adaptabilidad	1. Existe la capacidad y la flexibilidad para adaptarse a los cambios de la institución.		
						Sentido de identidad	2. Se practica el sentido de la identidad, para conocer y comprender el pasado y presente de la organización.		
						Perspectiva del medio ambiente	3. La toma de decisiones se da como resultado del análisis y comprensión del entorno que le rodea la institución.		
						Integración entre colaboradores	4. Existe unidad e integración entre los colaboradores con la finalidad de lograr los objetivos de la organización.		
						Estrategia comunicacional	5. Las acciones desarrolladas por la institución se informan a la comunidad mediante estrategias comunicativas.		



CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

EL QUE SUSCRIBE, EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY – ANCASH;

HACE CONSTAR:

Que, el Br: CHIUCA PACHAS MARCELO PABLO; alumno del Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”- Filial: Huaraz, ha realizado en esta institución pública la investigación explicativa, titulada: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Yungay, agosto del 2017



Enrique Chávez Vara
Proj. Enrique Chávez Vara
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY