



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Planeamiento estratégico y desarrollo organizacional de una
municipalidad distrital de Piura, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Collantes Bocanegra, Ana Daniela (orcid.org/0000-0003-4414-9897)

ASESORAS:

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA-PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABAD BAUTISTA LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024", cuyo autor es COLLANTES BOCANEGRA ANA DANIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 21 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEONOR ABAD BAUTISTA DNI: 16414790 ORCID: 0000-0002-1908-9338	Firmado electrónicamente por: ABAUTISTAL el 25- 07-2024 19:09:44

Código documento Trilce: TRI - 0826400



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COLLANTES BOCANEGRA ANA DANIELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
COLLANTES BOCANEGRA ANA DANIELA DNI: 75706890 ORCID: 0000-0003-4414-9897	Firmado electrónicamente por: ACOLLANTESBO14 el 02-08-2024 09:26:03

Código documento Trilce: INV - 1721416

Dedicatoria

Con aprecio y agradecimiento para mi madre y familiares que me han acompañado en este largo camino, por brindarme su apoyo incondicional motivándome a seguir creciendo Profesionalmente, para alcanzar mis metas propuestas.

Agradecimientos

Primeramente, agradezco a Dios por haberme dado la inteligencia para alcanzar este logro, a mi familia por su apoyo incondicional, a todos los docentes que me enseñaron a lo largo de esta maestría por haberme inculcado los conocimientos para mi formación laboral, al Gerente de la Municipalidad MDS que me brindo el permiso y la información necesaria para el desarrollo de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGIA.....	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	26

RESUMEN

Esta investigación se propone como una contribución al logro del ODS 17, alianzas para lograr los objetivos; el objetivo principal de esta investigación es determinar de qué forma se relaciona el Planeamiento Estratégico con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024. La metodología de estudio fue de tipo básico el diseño de esta investigación es No Experimental, además, fue un diseño descriptivo correlacional causal; la muestra del estudio fue la población total la cual constó de 50 trabajadores de una municipalidad distrital de Piura. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recopilación de la información.

Los resultados que se obtuvieron determinaron que no existe un nivel de relación directa entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional, contando con un índice de correlación de Pearson de 0.124 y un grado de significancia de 0.390, lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05, por la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general, lo cual esto determina que existe una relación inversa y se concluyó que el planeamiento estratégico no tiene relación con el desarrollo organizacional de una municipalidad distrital de Piura.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, desarrollo organizacional, organización.

ABSTRACT

This research is proposed as a contribution to the achievement of SDG 17, alliances to achieve the objectives. The main objective of this research is to determine how Strategic Planning is related to the Organizational Development of a District Municipality of Piura, 2024. The study methodology was basic, the design of this research is Non-Experimental, furthermore, it was a causal correlational descriptive design; The study sample was the total population which consisted of 50 workers from a district municipality of Piura. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument to collect information.

The results obtained determined that there is no level of direct relationship between strategic planning and organizational development, with a Pearson classification index of 0.124 and a degree of significance of 0.390, which means that the level of significance is greater than the allowed range 0.05, for which the null hypothesis is accepted and the general hypothesis is rejected, which determines that there is an inverse relationship and it is concluded that strategic planning has no relationship with the organizational development of a district municipality of Piura.

Keywords: Strategic planning, organizational development, organization.

I. INTRODUCCIÓN

La modernización en el sector público incluye un proceso de mejora continua, cuyo propósito, entre todas las actividades estatales, es asegurar que se satisfagan las perspectivas y escaseces de la sociedad, lo que requiere optimizar las actividades que realiza el Estado, de manera clara y efectiva. Mecanismos que brindan alineación sobre los procesos para proveer los productos y servicios, por un lado, monitorean, controlan y evalúan adecuadamente los cambios necesarios y pueden así mejorar la intervención gubernamental; todos con el objetivo de mejorar la eficiencia del aparato estatal.

En un mundo cada vez más incierto y ante nuevos desafíos organizacionales, la importancia de la planificación estratégica es fundamental ya que actúa como catalizador de las decisiones futuras continuas de la organización. Lo primordial de la planificación estratégica es evaluar las oportunidades y las amenazas que se suelen presentar en un futuro, a la vez se vincula con datos de suma importancia para tener una base para que la empresa tome buenas disposiciones y así descubrir las nuevas oportunidades que se presenten y así evitar posibles amenazas. El valor añadido de la planificación reside en diseñar el futuro deseado determinando cómo alcanzarlo.

Palacios (2020). La planificación estratégica (P.E) es un instrumento que nos ayuda a establecer el rumbo de las organizaciones y sobre todo ver hasta dónde quiere llegar con el objeto específico de obtener sus metas y objetivos. Debido a una adecuada planificación estratégica se produce el crecimiento organizacional, el cual es resultado de una adecuada actividad, mediante la aplicación de técnicas y herramientas planteando estrategias para asegurar un desempeño adecuado de la organización, incluyendo a todos los empleados ya que son parte de una organización y/o empresa. En nuestro país, la planificación estratégica ha cobrado gran impulso, especialmente en las organizaciones públicas, pues ahora las operaciones o gestión se realizan planificando los objetivos institucionales de las mismas, generando acciones innovadoras en beneficio de las personas.

A nivel internacional se puede evidenciar que, en el sector empresarial, si bien la planificación estratégica es un factor primordial para asegurar la eficacia del servicio y el triunfo de cualquier organización, aún existen conflictos en su ejecución esto se debe a que la cultura de la organización y las estrategias no

están coordinadas y no apuntan a la integridad de brindar a los clientes un servicio integral de calidad. Anupan y Kumar (2023).

A nivel nacional Duran (2021) nos dice que la importancia del desarrollo organizacional está relacionada con la gestión y administración. La eficacia de los trabajadores es el factor decisivo en el surgimiento o en la quiebra de cualquier empresa. Por tanto, su gestión es la clave del éxito de todo el negocio y la organización comenzando desde ajustar la estructura organizacional (organigrama), pasando por el manejo efectivo de los grupos de trabajo (equipo y gerencia) hasta desarrollar relaciones interpersonales.

A nivel local Chávez y Crisóstomo (2023) no dicen que P.E, aunque es una herramienta muy importante que permite identificar lagunas que se necesitan cubrir y sobre todo perfeccionar la eficacia de los servicios empresariales, muy pocas organizaciones cuentan con esta herramienta de gestión diseñada para gestionar eficazmente el trabajo del día a día de los empleados brindando una óptima atención los clientes.

Estas variables a investigar son de mucha importancia, ya que refuerza a los trabajadores de entidad a ofrecer una mejor asistencia a la comunidad para que logren satisfacer las necesidades de la población brindándoles bienestar. Por lo cual, esta investigación se propone como una contribución al logro del ODS 17, alianzas para lograr los objetivos.

En esta presente investigación se va a estudiar a una Municipalidad Distrital de Piura encargada de velar por las necesidades de los pobladores ejecutando diferentes obras para satisfacer las necesidades de los pobladores, la problemática radica en no tener un adecuado servicio al momento de realizar cualquier trámite en la entidad es importante mencionar una serie de factores que atacan directamente el proceso del desarrollo organizacional ya que existe una falta de planificación estratégica con la falta de ordenamiento de la información, personal no capacitado esto permite que no se tenga en cuenta la rapidez de brindar el servicio a los pobladores, también no se considera la orientación al ciudadano para realizar el trámite de manera ordenada sin retrasos y ni regresado a levantar alguna observación en sus documentos.

Ante esta situación se presentó como problema general: ¿De qué forma el Planeamiento Estratégico se relaciona con el Desarrollo Organizacional de una

Municipalidad Distrital de Piura, 2024? A su vez se han considerado como problemas específicos: ¿De qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con las estrategias de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024?; ¿De qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con la competencia profesional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024? y ¿De qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con gestión empresarial de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024?

La justificación del Proyecto tenemos que, mediante los puntos de vista de la teoría, práctica y metodología, se llevaron a cabo aplicando instrumentos para recolectar datos en un organismo público sobre las variables a investigar mencionadas anteriormente, a través de investigaciones que se dieron a través de encuestas aprobadas, permitiendo su uso en otros contextos. Se recogieron teorías y conceptos que respaldan la investigación, desde descripciones conceptuales hasta aspectos operativos, así como trabajos citados en diferentes contextos según las variables. Con respecto a lo social, la organización explicará las deficiencias de la gestión, monitoreando el progreso hacia las metas brindando a sus empleados competencia al predecir la calidad del servicio y proyectos futuros.

El objetivo general de esta investigación fue: Determinar de qué forma se relaciona el Planeamiento Estratégico con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024; y como objetivos específicos: Determinar de qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con las estrategias de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024; Determinar de qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con la competencia profesional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024 y Determinar de qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con la gestión empresarial de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024.

A nivel internacional tenemos a Cortez y García (2019) En su proyecto propuso un plan de mejora el cual se basó en la implementación de varias estrategias encaminadas para optimizar la eficacia de los servicios de la microempresa "ELECTRORFRI", cuyo propósito fue investigar y analizar los principales productos de insatisfacción de los clientes y realizar así mejoras que contribuyan al aumento de ventas y aumento de ingresos incrementando sus ganancias ya que habían reportado pérdidas en los últimos meses. Como parte de su objetivo de este estudio fue compartir los resultados de un análisis detallado con clientes y empleados para comprender cuáles son las situaciones o motivos de la insatisfacción del cliente. Realizaron una investigación bibliográfica utilizando

textos, libros y sitios web para el proyecto. La solicitud requiere una descripción de las características del plan estratégico, incluido el servicio al cliente, los procesos utilizados para brindar el servicio y la implementación de estrategias para cumplir con los plazos.

Vaca (2020) Su indagación determinó como objetivo de qué manera la P. E infliere en la G. A de la Cámara de Comercio de Riobamba, 2018. Su método del estudio fue no experimental, transaccional y descriptiva en la que empleo técnicas como la entrevista y la encuesta que se aplicó a una muestra de 322 socios de la Cámara de Comercio de Riobamba. Culmino con el análisis de los resultados lo cual asocio con la información recopilada, con la realizó la Matriz FODA de la Cámara de Comercio, mostrando en evidencia una superioridad en cuadrante de las debilidades y amenazas, comprobó que la debilidad que más predomina negativamente son el aprovechamiento de las oportunidades, así como en la potencialización de las amenazas por los escasos de un Manual de Funciones.

Ojeda et al. (2018) El rápido crecimiento del turismo puede dejar atrás a algunos grupos en los destinos turísticos, provocando escasez y alejamiento, afectando inclusive a los pobladores rurales cercanos. Este es el caso de San Antonio en Baja California Sur (BCS), que se encuentra entre La Paz y Los Cabos y ha visto tanto una gran afluencia de turistas como una creciente población urbana. Aunque están ubicadas cerca una de la otra, en el corredor que conecta las dos direcciones, San Antonio aún no ha logrado integrarse al progreso de la región. A partir de que la población se esfuerza, los pobladores locales, siguiendo las recomendaciones de la UABC Sur, utilizando instrumentos de P.E y participativa, los autores han desarrollado un Plan Estratégico para reactivar la economía de la región, para motivar el desarrollo sostenible basado en valores ambientales y patrimonio cultural. Las herramientas utilizadas tienen en cuenta el conocimiento local, el pensamiento de docentes, alumnos, expertos de instituciones educativas y departamentos de tres niveles de gobierno. Su distribución incluye cuatro direcciones estratégicas que corresponden al actual Plan de Desarrollo. Sus productos incluyen gestión de recursos del Fondo Minero, diseño arquitectónico, construcción de senderos, la solicitud de San Antonio para el programa de Ciudades Históricas de BCS y esfuerzos de turismo de aves.

Ramírez (2019) En su estudio ha buscado una caracterización para establecer los instrumentos de planificación estratégica de las municipalidades de Chile. Para lo cual el autor estableció un mapeo de los diferentes instrumentos

disponibles, para identificar los actores y los tipos de herramientas, definió las razones de uso de estos, a su vez la utilización segura por parte de las municipalidades, en esta investigación se pudo observar los elementos que faltan en el uso de estos instrumentos. Como instrumentos de recolección, se realizaron diferentes entrevistas a personal calificado, como son las personas relevantes a nivel de municipio, que son los encargados de la toma de decisiones y que hayan estado al menos un año en el cargo, con la finalidad de poder obtener información exacta y representativa respecto a la utilización de los instrumentos, que se mencionaron anteriormente. Concluyeron que el Plan Anual de Compras, por lo general, no se utiliza de manera adecuada, en cualquier municipio del que se trate. La Política de Recursos Humanos se valora dentro de las municipalidades, pero se ven muchas deficiencias en su elaboración e implementación.

Macías y Mero, (2022) El fin de su investigación es examinar la planificación estratégica en el siglo XXI a nivel organizacional a través del proceso de consulta de fuentes documentales, artículos científicos y tesis doctorales, determinando así la importancia de la P.E en el siglo XXI. la organización. Se dice que la P.E ayuda a las organizaciones a prepararse para el cambio continuo manteniendo la flexibilidad tanto en la función como en la estructura y asegurando que el cambio ocurra a través de la creación y coordinación del conocimiento de los miembros o que este conocimiento forme la base. esperar activamente. La capacidad de pensar qué son las metas y cómo alcanzarlas es un objetivo fundamental del proceso de gestión en una organización. Se ha afirmado que la planificación estratégica juega un papel importante, entendiendo que busca mantener a las entidades que se adapten al entorno cambiante para el logro sus objetivos de desarrollo y crecimiento planificado, ayudando a las organizaciones no solo a lograr altas tasas de desempeño sino también a permanecer oportuno y competitivo.

Khomich, (2023) Investiga los antecedentes teóricos y etapas del proceso de P.E; revisa y evalúa el enfoque estratégico y la planificación en LLC Media Space; desarrolla e investiga recomendaciones para mejora de la P.E de la empresa. Los resultados del estudio pueden contribuir eficazmente a mejorar la planificación estratégica proceso y, como resultado, la eficiencia económica de LLC MediaSpace.

Castagnola, (2021) Su objetivo de investigación en su libro fue describir y estudiar la situación de investigación y desarrollo en el Perú, También abarca temas

sobre liderazgo en la calidad docente, relaciones humanas, desarrollo organizacional, trabajo y el ambiente en la gestión educativa, habilidades directivas y satisfacción laboral en la educación básica, la videoconferencia como un medio para fortalecer el aprendizaje en los estudiantes universitarios en Perú, liderazgo en la gestión pública y la reforma del Sistema electoral y representación política en Perú y América Latina.

En el ámbito nacional tenemos a Huillcas y Hurtado (2019) En su investigación tubo como problema ¿De qué manera la P. E se relaciona con el D.O en la M.P de Angaráes – año 2019?, por lo que se planteó como hipótesis general: La P.E se relacionan directamente con el D. O en la M. P de Angaráes – Año 2019. La indagación que realizo fue de carácter aplicada con el nivel correlacional, para la confiabilidad, se usó el estadístico SPSS versión 24, así como el uso Excel, para detallar el análisis descriptivo de su investigación aplico una encuesta y para comparar hipótesis generales y específicas, realizó un experimento con t de Student con una significancia del 5%. Con lo cual pudo, concluir que la P.E si tiene una relaciona significativamente con el D.O en la M.P de Angaráes, año 2019, e integra la correlación de las dimensiones de la variable P.E con la variable D.O es en todos sus aspectos fue significativa.

Guerrero (2023) En su estudio de investigación realizado analizó la forma en que el P.E influye en el D.O en las organizaciones de distribución de la Provincia de Huaura, su población de estudio estuvo conformado por 281 empresas encargadas de la distribución, con una muestra de 104 entidades con la cual realizo su estudio, con lo cual se pudo observar la forma en que el P.E influye en el D.E en las organizaciones de distribución de la Provincia de Huaura; demostrando así que el proceso metodológico y sistemático de la P.E permite impulsarlo identificando los factores claves de éxito y a su vez el uso correcto de las TIC's, las cuales influyen en el D.O en las empresas de distribución.

Fernández y Rivas (2021) En su estudio tuvieron como objetivo principal comprobar la relación del P.E con el D.O de la Empresa FYR SAC, Chimbote 2021. Realizó un método aplicado, no experimental, fueron 50 personas como muestra la cual representa a la población total debido a que se escogió mediante un muestreo no probabilístico a comodidad de los autores, como técnica aplicaron la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Además, realizaron la confianza de los instrumentos mediante Alfa de Cronbach y tuvieron como resultado

de confiabilidad 922 para su primera variable y 950 para su segunda variable. Con Shapiro Wilk realizaron una evaluación de normalidad, habiendo datos no frecuentes, por ser menor a que 0,05. Resultando que, hay alta relación y significativa equivalente ($Rho=0,879$) terminó que si existe una relación alta entre el P.E y el D.E, debido a que obtuvieron una correlación de Pearson de 879 con una significancia bilateral de 0,000.

Bravo y Cieza, (2022) En su investigación realizó una revisión metódica sobre la literatura científica con la finalidad de poder conocer sobre cuál es la importancia de confeccionar un planeamiento estratégico y sobre todo aplicarlo en las MYPES que están vigentes entre los años 2010 al 2021. Se han utilizado métodos sintéticos de la información coleccionada así también haciendo las comparaciones de aspectos sobre el tema de investigación y los gráficos cuantificados los cuales permiten observar los resultados obtenidos y lograr así responder la pregunta que se ha establecido en la de investigación. Este estudio llegó a la conclusión que la elaboración del P.E que se aplican a las MYPES es muy importante ya que este instrumento tiene todas las características que se necesitan para examinar a profundidad el entorno de la organización y contribuir a tener una mejor toma de decisiones. Se dio a conocer que la variable del estudio está efectiva y el cual genera mayor interés tanto académicamente como profesionalmente en países lindantes a nuestro país durante los últimos años, lo que nos permite reconocer que esta variable es aplicable y trae consigo muchos beneficios.

Ancaya et al. (2023) El objeto de esta investigación fue comprobar cómo se relaciona la P.E y el P.E de las MYPES con respecto del sector de manufactura de la provincia de Cañete, 2022. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra de la investigación está conformada por empresarios de 325 MYPES. Se aplicó un cuestionario para la recopilación de la información de las MYPES, en la cual se consideraron 24 ítems. Los resultados fueron, el 60,9 % son MYPES, el 66,8 % son privadas, con una estructura lineal (46,8 %). El valor obtenido fue $Rho= 0,902$, lo que muestra que la correlación es positiva perfecta entre ambas variables P.E y el D.O. Con respecto a las dimensiones, la correlación fue: organización (0,837), ejecución presupuestaria (0,897) y cumplimiento programático (0,949). Esta investigación concluyo estableciéndose que si existe una correlación entre ambas P.E y el D.E de las MYPES del sector de manufactura de la provincia de Cañete en el año 2022.

En el ámbito Local tenemos a Chavez y Crisostomo (2023) En su investigación su principal objetivo fue evaluar el vínculo entre la P.E y la C.S de los empleados de una organización que se encarga de la distribución de repuestos en Piura, 2023. Su método empleado fue tipo transversal, cuantitativa no experimental. Para la muestra de su estudio utilizaron la totalidad de la población, los cuales fueron 60 consumidores de la empresa Grupo Alpha Racing Motors 3. La técnica utilizada fue encuestas y los instrumentos el cuestionario los cuales usaron para recopilar los datos. En las resultas obtuvieron una significancia menor a 0.05 ($p=0.000$) y un coeficiente Rho de 0.622, lo que confirmó su H.G (Hi). A partir de la evaluación que les realizaron a los clientes, los investigadores comprobaron que preexiste una elevada correlación muy significativa en las variables de investigación, P.E, y la C.L, formando así una conexión directa entre ambas, la aplicación de estos instrumentos a los clientes que se usaron para las muestras se realizó sin complicaciones, y los datos fueron transparentes garantizando la eficacia de los resultados que se obtuvieron respecto a los objetivos establecidos.

Zeña (2019) En su estudio presentó como objetivo principal: mostrar la relación que hay entre las fases de P.E y la G.I del GORE, 2019; como H.G: Las etapas de P.E se relacionan efectivamente con la G.I del Gore- Piura en el periodo 2019. Su investigación fue descriptivo y correlacional con diseño no experimental, cuantitativo, su muestra fue de 41 trabajadores entre autoridades y funcionarios, a los cuales se aplicó dos instrumentos para evaluar ambas variables, se utilizó el programa de SPSS y la prueba no paramétrica de Spearman para los estadísticos no inferenciales, y para comprobar la hipótesis. Las resultas que se obtuvieron expusieron que hay una correlación moderada entre la variable G.I y la dimensión fase prospectiva con $Rho=0.573$ y con un Sig. Bilateral= 0.000 (p valor 0.01), a un nivel del 1%.

Rojas (2022) En su estudio comprobó la relación P.E en la G.A de un municipio del distrito de Piura, por que desarrolló una investigación básica cuantitativa, con diseño transversal no experimental, con nivel descriptivo correlacional. Su población fue de 80 trabajadores por lo cual desarrollo un estudio censal. Para la recopilación de información realizó una encuesta, y aplicó unos cuestionarios, en escala de Likert. Los resultados pudieron determinar que el P.E si cuenta con una relación directa en G.A, debido al valor del Rho de Spearman

($rS=0,708^{**}$); con una significancia de 0,000. La autora dio por conclusión que el P.E si guarda una relación alta y directa con la G.A.

Como variable 1 tenemos el Planeamiento Estratégico donde Pizzi (2021) Menciona en su libro que el planeamiento estratégico lleva a tomar decisiones a las personas encargadas de la entidad u organización ya sean gerentes o directores a que puedan enfocarse en sus objetivos presentes, dejando de lado las del futuro; lo cual esto va a lograr que haya una evolución y un avance en sus planes. Esto significa que la planeación puede llevar a la entidad al éxito o al fracaso, por lo cual no solo basta con planificar si no ponerse manos a la obra.

Como Dimensiones de Planeamiento Estratégico tenemos la Implementación OECD (2019) Nos dice que la implementación de las estrategias se tiene que asegurar de estar bien orientadas siendo estas efectivas ya que estas se deben evaluar la manera en la que tendrán efecto en el diseño, la regulación y la aplicación de las mismas. Otra dimensión del P.E es el Diseño organizacional donde Toro (2024) Sustenta que es la forma por la cual se realizan las estrategias empresariales por lo cual se debe considerar como un elemento crítico para establecer el marco referencial, a la vez este proceso esta supervisado para integrar la tecnología, la información y los colaboradores de las organizaciones. Y por ultima dimensión el Proceso Sistemático Patoja y Salazar (2019) Mencionan que este proceso en una organización, la suma de sus partes puede crear un efecto multiplicador en el logro de las metas deseadas, beneficiando a todos los miembros de una manera más poderosa y equitativa, de manera que promueva un ambiente más orgánico que mejore el carácter de la misma la organización.

En la variable 2 el Desarrollo Organizacional (D.O) tenemos a Ortiz, et. al (2021) donde nos manifiesta que el D.O vela por el bien de los trabajadores y así cómo favorecer a la mejora de la unidad de negocio. Este es un tema que desde hace tiempo se toma en serio: el ambiente laboral, porque es un componente de productividad que puede servir como indicador de desempeño en cualquier empresa.

Como dimensiones del desarrollo organizacional esta la Estrategia donde Alaña et. al (2018) nos dice que las estrategias son planes que definirán cómo lograr sus objetivos comerciales, cómo competir de manera efectiva, cómo crear una ventaja competitiva, cómo crear valor para sus productos y/o servicios y cómo

satisfacer una necesidad de su producto y/o servicio y finalmente, cómo involucrará a las personas para lograr sus objetivos; la competencia profesional Ramírez (2020) menciona que son las conductas como principio de aprendizaje, desarrollo y afirmación de competencias; los métodos educativos tradicionales que enfatizan las habilidades de la memoria van más allá y desafían a las personas a aplicar el conocimiento a una variedad de situaciones; confirma que el aprendizaje es un proceso integral y gradual, del que forman parte los errores; enfatiza procesos de adquisición más complejos y por ultima dimensión la Gestión empresarial (G.E) donde Julio (2020) nos dice que permite a las entidades afrontar los retos presentes tanto la producción y la competencia en las empresas actuales. La gestión en el mundo de las empresas debe convertirse en un elemento esencial del progreso económico no sólo de las organizaciones que implementan modelos de gestión sino también de las industrias a las que pertenecen.

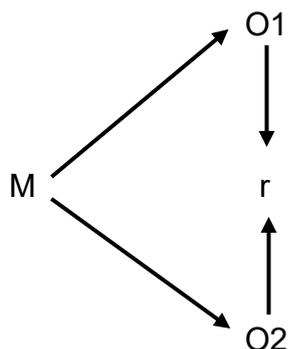
Como Hipótesis General de la Investigación tenemos: Hi: Existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024; Ho: No existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024 y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con las estrategias de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024; No existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con las estrategias de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024; Existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con la competencia profesional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024; No existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con la competencia profesional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024; Existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con la gestión empresarial de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024; No existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con la gestión empresarial de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024.

II. METODOLOGÍA

El Tipo, enfoque y diseño de investigación fue el tipo de estudio Básico Se centra en crear conocimientos nuevos y más completos al comprender los aspectos fundamentales de los fenómenos y eventos observados. Esto incluye principalmente trabajos teóricos o experimentales. Arispe et al. (2020)

El diseño de esta investigación es no experimental, ya que va a existir ningún tipo manipulación en ninguna variable. Además, será un diseño descriptivo correlacional causal ya que se busca comprobar si el PE se relaciona con el DO de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024. Hernández et al. (2020) nos dice que estos son estudios en los que intencionalmente dejamos variables independientes sin cambios para ver sus efectos sobre otras variables. En la investigación no experimental, observamos los fenómenos en su contexto natural y los analizamos.

Figura N° 1: Diseño de Investigación



La investigación es de enfoque cuantitativo Sánchez (2019) nos dice que se llama así porque trata de anomalías que se pueden medir usando métodos estadísticos para evaluar los datos compilados. Su objetivo importante es relatar, explicar, predecir y controlar objetivamente sus causas, así como predecir su aparición en función de su identificación, fundamentando sus conclusiones sobre el uso. Uso estricto de datos o evaluaciones cuantitativas, tanto en la recopilación de resultados como en el procesamiento. analizando e interpretando. ellos utilizando el método hipotético.

Las variables de esta investigación tenemos dos variables la primera es la planificación estratégica la cual se centra en desarrollar un de largo plazo donde se detalla los objetivos empresariales y las acciones específicas que se tomarán para

lograrlos. Este enfoque supone que la empresa tiene control total sobre su entorno y puede planificar con precisión su futuro. Bello (2023)

De forma operacional esta variable será evaluada, mediante un interrogatorio de 12 preguntas con una escala de medición de Likert las cuales serán aplicados a los empleados de una municipalidad distrital de Piura la cual está enfocada en tres dimensiones cada una con dos indicadores; la primera dimensión es implementación y sus indicadores son gestión institucional y comunicación; la segunda dimensión es el diseño organizacional y sus indicadores son objetivos y funciones y la tercera dimensión de esta variable es el proceso sistemático sus indicadores son las estrategias genéricas y estrategias específicas.

Como segunda variable tenemos el Desarrollo Organizacional el cual es una estrategia continua, aplicada a nivel organizacional, orientada a desarrollar cambios controlados con la finalidad de motivar al personal de la empresa para lograr resultados aun mejores. Peña et al. (2022)

De manera operacional la variable será evaluada, aplicando un cuestionario de 12 ítems con una escala de medición de Likert a los colaboradores de una municipalidad distrital de Piura, enfocada en tres dimensiones y seis indicadores la primera es la dimensión estrategia y sus indicadores son participación activa y trabajo en equipo; la segunda dimensión es la competencia profesional los indicadores son manejo del conocimiento y manejo de tecnología y por último la dimensión gestión empresarial y sus indicadores son visión y misión.

La Población y muestra Mucha et al. (2021) Nos dice que la población representa un conjunto de elementos de investigación; el investigador debe determinar estos factores para realizar la investigación. Si las unidades de observación son entidades, primero debemos determinar la ubicación que caracteriza a la unidad de investigación, denominada población disponible o población de investigación; para esta investigación la población fue de 50 trabajadores de una municipalidad distrital de Piura, 2024; los Criterios de Inclusión serán todos los funcionarios, gerentes, secretarias y recepcionistas y los criterios de exclusión serán Colaboradores que han ingresado a laborar en los últimos 3 meses.

En este estudio dada las circunstancias que la población es pequeña se ha visto conveniente considerar como muestra los 50 colaboradores, es decir el total de la

población de una municipalidad distrital de Piura, el método del muestreo utilizado en esta investigación es probabilístico, significando que todas las personas de la población tienen la probabilidad de ser selectos para la muestra.

En las técnicas e instrumentos de recolección de datos Lukas, (2019) nos dice que, debido a la metodología, la técnica del estudio fue identificada a través de una encuesta; Su concepto se refiere al conjunto de preguntas que, de manera sistemática y ordenada, recopilan información sobre las percepciones, actitudes, significados y características de un grupo de personas., por lo que el instrumento son dos cuestionarios relacionados a las variables del estudio.

El primer instrumento correspondiente a la primera variable planeamiento estratégico y está compuesto por un total de 12 ítems. Para este cuestionario se utilizó la escala de Likert conformada por 5 respuestas para cada pregunta: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

El segundo instrumento correspondiente a la segunda variable desarrollo organizacional y está compuesto por un total de 12 ítems. Para este cuestionario se utilizó la escala de Likert conformada por 5 respuestas para cada pregunta: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Los dos instrumentos han sido diseñados, validados y corregidos mediante juicio de expertos de 3 especialistas del tema de estudio, realizando una prueba piloto a 5 colaboradores, demostrando la confiabilidad del instrumento por medio del coeficiente alfa de Cronbach.

Para poder realizar el estudio, primeramente, se tuvo que presentar una solicitud de permiso al gerente de una municipalidad distrital de Piura, para que nos pueda dar la autorización y así realizar la investigación sin ningún inconveniente. A su vez para poder recopilar la información se diseñaron dos instrumentos que son ambos cuestionarios con las dos variables correspondientes, los cuales antes de ser aplicados serán validados mediante juicio de expertos por lo cual se determinará la confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Obtenida la autorización, ambos instrumentos de recolección de datos se aplicarán a los 50 trabajadores de la muestra de estudio. Finalmente, los datos recopilados se establecerán en Excel para ser ingresarse y procesarse en el programa SPSS el cual permitirá elaborar tablas y gráficos que serán analizadas e interpretadas en las resultas, y así hacer conclusiones y dar algunas recomendaciones respecto al problema de la investigación.

En el método de análisis de datos para efectuar el estudio se utilizará un examen de normalidad, para lo cual se hará la aplicación del Coeficiente de Shapiro-Wilk como un estadístico inferencial. Se va a seleccionar este método debido a que para aplicarlo este supera las 50 unidades de análisis, y dado que este estudio está involucrado por 50 colaboradores de una municipalidad distrital de Piura se ha visto conveniente poder elegirlo. Después se deberá determinar si los datos tienen una distribución normal o no normal. Para determinar si se realizó prueba de hipótesis se utilizó la estadística no paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson o coeficiente de Spearman, según corresponda.

Los aspectos éticos en esta investigación, se ha desarrollado con sinceridad ya que los resultados son reales en su totalidad, además se consideraron los principios éticos fundamentales asegurando la integridad y el respeto de los participantes seleccionados para la investigación los cuales serán: Libertad, dado que toda persona puede rechazar el participar en la investigación en cualquier momento si así lo decida. Al igual, se respetará la igualdad brindando trato similar a todos los colaboradores. Se respetará también los derechos de autores los cuales han sido elegidos para fundamentar teóricamente y conceptualmente ambas variables, por lo que todos fueron citados elaborando las referencias escogidas para cada publicación. Finalmente, se han respetado los lineamientos consignados en la guía de la universidad para la elaboración del presente proyecto de investigación incluyendo una declaratoria de autenticidad y originalidad del estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados descriptivos de la dimensión estrategias

Estrategias	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Considera que si existe una participación activa en todos los trabajadores mejoraría el desarrollo organizacional de la municipalidad.	36	72%	14	28%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Cree que los incentivos generarían una mejor participación activa en los colaboradores.	35	70%	15	30%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Considera usted que dentro de la municipalidad se da el trabajo en equipo.	8	16%	29	58%	13	26%	0	0%	0	0%	50	100%
Ayuda a sus compañeros a la realización de actividades.	23	46%	16	32%	11	22%	0	0%	0	0%	50	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Piura.

Interpretación: En la primera table, se muestra que el 72% de los colaboradores consideran que siempre está presente la participación de los trabajadores para la mejoría del desarrollo organizacional de la municipalidad, mientras que el 28% de los colaboradores manifiesta que esto se da casi siempre. El 70% de los colaboradores encuestados cree siempre que los incentivos generan una mejor participación activa y el 30% considera que esto debería ser casi siempre. El 16% de los colaboradores considera que siempre existe el trabajo en equipo dentro de la entidad, el 58% considera que casi siempre y el 26% de los colaboradores considera que el trabajo en equipo se da a veces. El 46% indicó que siempre ayudan a sus compañeros en la realización de sus actividades, el 32% casi siempre y el 22% ayudan a veces a sus compañeros a realizar las actividades.

Tabla 2*Relación entre planeamiento estratégico y estrategias*

		Planeamiento estratégico	Estrategias
Planeamiento estratégico	Correlación de Pearson	1	,167**
	Sig. (bilateral)		,247
	N	50	50
Estrategias	Correlación de Pearson	,167**	1
	Sig. (bilateral)	,247	
	N	50	50

Nota. Datos recopilados por medio del cuestionario

Interpretación:

La tabla número 2, comprueba que no hay un nivel de relación directa entre el planeamiento estratégico y las estrategias, describiendo con un índice de correlación de Pearson de 167 y un grado de significancia de 0.247, lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05, por la cual se acepta la primera hipótesis específica nula y se rechaza la primera hipótesis específica, lo cual esto determina que existe una relación inversa por lo que el P.E no se relaciona con las estrategias de una municipalidad distrital de Piura, por lo cual ambas trabajan independientemente para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad.

Tabla 3*Resultados descriptivos de la dimensión competencia profesional*

Competencia profesional	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Las autoridades y funcionarios de la municipalidad, se encuentran comprometidos con el personal municipal realizando capacitaciones constantes para una mejor atención a los usuarios.	32	64%	14	28%	4	8%	0	0%	0	0%	50	100%
Se preocupa usted por llevar cursos para incrementar sus conocimientos y mejorar su trabajo.	8	16%	19	38%	15	30%	8	16%	0	0%	50	100%
Considera que tiene los conocimientos básicos del manejo de las tecnologías, en bien de su desempeño laboral.	50	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Los equipos con los que trabaja se encuentran en buen estado y son los adecuados para el desarrollo de sus labores.	1	2%	12	24%	27	54%	10	20%	0	0%	50	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Piura.

Interpretación: En la tabla 3, se puede observar que el 64% de los encuestados respondieron que siempre en la entidad realizan capacitaciones mientras que el 8% respondieron que a veces; El 38% de la población manifestaron que casi siempre se preocupan por llevar cursos para incrementar sus conocimientos y así brindar un mejor servicio en su centro laboral, mientras que el 16 % siempre lleva cursos, El 100% de la población considera que tienen los conocimientos para el manejo de la tecnología por lo cual tienen un buen desempeño laboral; el 54% de los colaboradores respondieron que los equipos con los que trabajan diariamente a veces son los adecuados para el desarrollo de sus actividades, y el 2% respondieron que si son los adecuados para realizar su trabajo.

Tabla 4*Relación entre el planeamiento estratégico y competencia profesional*

		Planeamiento estratégico	Competencia profesional
Planeamiento estratégico	Correlación de Pearson	1	-,082**
	Sig. (bilateral)		,570
	N	50	50
Competencia profesional	Correlación de Pearson	-,082**	1
	Sig. (bilateral)	,570	
	N	50	50

*Nota. Datos recopilados por medio del cuestionario***Interpretación:**

En la tabla 4, se comprueba que no existe una relación directa entre el planeamiento estratégico y la competencia profesional, ya que se cuenta con índice de correlación de Pearson de -.082 y un grado de significancia de .570, lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05, por la cual se acepta la segunda hipótesis específica nula y se rechaza la segunda hipótesis específica, lo cual esto determina que existe una relación inversa y que el P.E no tiene relación con la competencia profesional de una municipalidad distrital de Piura, por lo cual ambas trabajan independientemente para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad.

Tabla 5*Resultados descriptivos de la dimensión gestión empresarial*

Gestión empresarial	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Conoce cuál es la visión de la municipalidad.	43	86%	5	10%	1	2%	1	2%	0	0%	50	100%
Realizan un control permanente de la gestión de la empresa para el cumplimiento de la visión.	9	18%	26	52%	15	30%	0	0%	0	0%	50	100%
Sabe cuál es la misión de la municipalidad	45	90%	5	10%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Considera que la municipalidad brinda un servicio de calidad.	39	78%	10	20%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Piura.

Interpretación:

En la tabla 5, se visualiza que el 86% de los encuestados conoce la visión de la municipalidad, mientras que el 2% no sabe cuál es la visión de la entidad; El 52% respondió que casi siempre realizan un control permanente de la gestión de la empresa para ver cumplimiento de la visión, mientras que el 18% respondió que siempre hacen la revisión; el 90% de los colaboradores conoce la misión de la municipalidad; mientras que 10 % no tiene tan en claro cuál es la misión; el 78 % de los colaboradores discurre que la entidad siempre brinda un servicio de calidad, mientras que el 2% manifestó que a veces se brinda un servicio de calidad.

Tabla 6*Relación entre planeamiento estratégico y gestión empresarial*

		Planeamiento estratégico	Gestión empresarial
Planeamiento estratégico	Correlación de Pearson	1	-,153**
	Sig. (bilateral)		,288
	N	50	50
Gestión empresarial	Correlación de Pearson	-,153**	1
	Sig. (bilateral)	,288	
	N	50	50

Nota. Datos recopilados por medio del cuestionario

Interpretación:

En la tabla 6, se determinó que no existe una relación directa entre el planeamiento estratégico y la gestión empresarial, ya que se cuenta con índice de correlación de Pearson de -153 y un grado de significancia de 288, lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05, por la cual se acepta la tercera hipótesis específica nula y se rechaza la tercera hipótesis específica, lo cual esto determina que existe una relación inversa y que el P.E no tiene relación con la gestión empresarial de una municipalidad distrital de Piura, por lo cual ambas trabajan independientemente para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad.

Tabla 7*Resultados descriptivos del planeamiento estratégico y desarrollo organizacional*

	<i>Escala de alternativas</i>										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Gestión empresarial	23	46%	26	52%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%
Implementación	23	46%	26	52%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%
Diseño organizacional	11	22%	38	76%	1	2%	0	0%	0	0%	50	100%
Proceso sistemático	3	6%	44	88%	3	6%	0	0%	0	0%	50	100%
Estrategia	30	60%	20	40%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Competencia profesional	7	14%	43	86%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%
Gestión empresarial	40	80%	10	20%	0	0%	0	0%	0	0%	50	100%

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Piura.

Interpretación:

En la tabla 7 observamos los resultados obtenidos de las dimensiones de ambas variables, el 52% de los colaboradores respondieron que casi siempre se realiza la implementación en la entidad mientras que el 46% respondieron que siempre; el 76% de los encuestados respondieron que casi siempre se da un buen desarrollo organizacional y el 2% respondieron que a veces; con respecto al proceso sistemático el 88% respondió que casi siempre se realiza en la organización y el 6% respondieron que a veces; el 60% respondieron que siempre se realizan estrategias en la entidad y el 40% respondió que casi siempre; en la competencia profesional el 86% de los colaboradores respondieron que casi siempre toman cursos para mejorar sus labores y el 14% respondió que siempre lo hacen; en cuando a la gestión empresarial el 80 % respondió que siempre se realiza en la municipalidad y el 20% casi siempre.

Tabla 8*Relación entre planeamiento estratégico y desarrollo organizacional*

		Planeamiento estratégico	Desarrollo organizacional
Planeamiento estratégico	Correlación de Pearson	1	,124**
	Sig. (bilateral)		,390
	N	50	50
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	,124**	1
	Sig. (bilateral)	,390	
	N	50	50

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La tabla número 8, determina que no existe un nivel de relación directa entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional, contando con un índice de correlación de Pearson de 124 y un grado de significancia de 0.390, lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05, por la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general, lo cual esto determina que existe una relación inversa y que el P.E no tiene relación con el D.O de una municipalidad distrital de Piura, por lo cual ambas trabajan independientemente para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la entidad.

IV. DISCUSIÓN

De acorde a los resultados conseguidos en este estudio se discutirán los principales hallazgos haciendo comparación con los estudios similares que se han realizado tanto internacionalmente como a nivel patrio, lo cuales se han presentado en el marco teórico del presente estudio.

Con respecto al objetivo general Determinar de qué forma se relaciona el P.E con el D.O de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024, se concretó que existe una relación inversa por lo que se concluye que el P.E y el D.O trabajan independientemente dentro de la entidad para alcanzar sus metas, a diferencia la del autor internacional Ramírez (2019) el cual en su estudio ha buscado una caracterización para establecer los instrumentos de planificación estratégica de las municipalidades de Chile, por lo cual concluyo que la Política de Recursos Humanos se valora dentro de las municipalidades, pero se ven muchas deficiencias en su elaboración e implementación.

Huillcas y Hurtado (2019) En su investigación tubo como problema ¿De qué manera la P. E se relaciona con el D.O en la M.P de Angaráes – año 2019? Por lo que concluyeron que la P.E si tiene una relaciona significativamente con el D.O en la M.P de Angaráes, año 2019, e integra la correlación de las dimensiones de la variable P.E con la variable D.O es en todos sus aspectos fue significativa.

Esto es posible porque la P.E implica visualizar tendencias, predecir el futuro y problemas, por lo tanto, establecer las prioridades de la empresa. En una empresa, esto involucra sistematizar con las áreas o grupos de trabajo con estrategias de nivel superior. La estrategia a menudo se centra en lograr objetivos de manera eficaz y eficiente.

La P.E comprende objetivos, tendencias y problemas; entender quiénes son los principales beneficiarios o clientes y cuáles son sus necesidades; y decidir sobre las formas más eficientes y efectivas de completar las tareas de los colaboradores. Una estrategia sólida garantiza el enfoque, la responsabilidad y los resultados. Una buena estrategia impulsa la concentración, la responsabilidad y los resultados. Además, los resultados obtenidos pueden deberse al hecho de que la calidad del servicio es una cuestión dominante en las entidades modernas. La máxima calidad no sólo está ligada al éxito empresarial, sino que algunos también consideran que la calidad del servicio es una condición necesaria.

Por lo tanto la hipótesis específica determina que no existe un nivel de relación directa entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional, contando con un índice de correlación de Pearson de 124 y un grado de significancia de 0.390, lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05, por la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general, lo cual esto determina que existe una relación inversa y que el P.E no tiene relación con el D.O de una municipalidad distrital de Piura.

Después de analizar el primer objetivo específico el cual es Determinar de qué forma el P.E se relaciona con las estrategias de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024, se obtuvo que tienen una relación inversa esto se debe a que los colaboradores de la municipalidad no tienen sus estrategias de mejoramiento vinculadas dentro su de P.E de la entidad, a diferencia de los autores Macías y Mero, (2022) los cuales nos dicen que la P.E ayuda a las organizaciones a prepararse para el cambio continuo manteniendo la flexibilidad tanto en la función como en la estructura y asegurando que el cambio ocurra a través de la creación y coordinación del conocimiento de los miembros. La capacidad de pensar qué son las metas y cómo alcanzarlas es un objetivo fundamental del proceso de gestión en una organización. Se ha afirmado que la planificación estratégica juega un papel importante, entendiendo que busca mantener a las empresas que sean adaptables al entorno tan cambiante para lograr sus objetivos de crecimiento y desarrollo planificados, ayudando a las organizaciones no solo a lograr altas tasas de desempeño sino también a permanecer oportuno y competitivo.

Por lo que esto no se da dentro de la entidad estudiada pues ellos no tienen relación de sus estrategias con el P.E lo cual lo muestra la primera hipótesis específica la cual determina que no existe un nivel de relación directa entre el planeamiento estratégico y las estrategias, contando con un índice de correlación de Pearson de 167 y un grado de significancia de 0.247, lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05, por la cual se acepta la primera hipótesis específica nula y se rechaza la primera hipótesis específica, lo cual esto determina que existe una relación inversa.

Con respecto al segundo objetivo específico el cual es determinar de qué forma el P.E se relaciona con la competencia profesional de una Municipalidad Distrital de Piura con los resultados se ha podido determinar que entre ellos existe una relación inversa, por lo que no tienen ninguna relación existente debido a que

las competencias de los colaboradores no están asociados con el P.E de la entidad y trabajan independientemente para lograr los resultados de la municipalidad.

Este resultado discrepa de Bravo y Cieza, (2022) En su investigación realizó una revisión metódica sobre la literatura científica con la finalidad de poder conocer sobre cuál es la importancia de confeccionar un planeamiento estratégico. Este estudio llegó a la conclusión que la elaboración del P.E que se aplican a las MYPES es muy importante ya que este instrumento tiene todas las características que se necesitan para examinar a profundidad el entorno de la organización y contribuir a tener una mejor toma de decisiones. Se dio a conocer que la variable del estudio está efectiva y el cual genera mayor interés tanto académicamente como profesionalmente en países lindantes a nuestro país durante los últimos años, lo que nos permite reconocer que esta variable es aplicable y trae consigo muchos beneficios.

En cuanto a la segunda hipótesis específica se determinó en los resultados que no existe una relación directa entre el P.E y la competencia profesional, ya que se cuenta con índice de correlación de Pearson de -0.82 y un grado de significancia de 0.0570 , lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05 , por la cual se acepta la segunda hipótesis específica nula y se rechaza la segunda hipótesis específica, lo cual esto determina que existe una relación inversa y que el planeamiento estratégico no tiene relación con la competencia profesional de una municipalidad distrital de Piura.

En el tercer objetivo específico Determinar de qué forma el P.E se relaciona con la gestión empresarial de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024 con los resultados se ha podido determinar que entre ellos existe una relación inversa, por lo que no tienen ninguna relación existente debido a que la gestión empresarial no están asociadas con el P.E de la entidad y trabajan independientemente para lograr los resultados dentro de la municipalidad. A diferencia de Rojas (2022) que en su estudio comprobó la relación P.E en la G.A de un municipio del distrito de Piura, por que desarrolló una investigación básica cuantitativa, con diseño transversal no experimental, con nivel descriptivo correlacional. Su población fue de 80 trabajadores por lo cual desarrollo un estudio censal. Para la recopilación de información realizó una encuesta, y aplicó unos cuestionarios, en escala de Likert. Los resultados pudieron determinar que el P.E si cuenta con una relación directa en G.A, debido al valor del Rho de Spearman ($r_s=0,708^{**}$); con una significancia de

0,000. La autora dio por conclusión que el P.E si guarda una relación alta y directa con la G.A.

Por lo que esto se conceptualiza que la planificación del cambio estratégico como un proceso organizacional continuo utilizado para identificar prioridades, esfuerzos, asignar recursos de manera efectiva, unir a las partes interesadas y a los empleados en torno a los objetivos organizacionales y generar apoyo para estos objetivos. Por lo cual es un proceso continuo en el que una organización determina su dirección futura reuniendo a todas las partes interesadas para revisar las realidades actuales y determinar su visión para el futuro considerando fortalezas, debilidades, recursos disponibles y oportunidades.

Rivas (2020) Cree que la gestión administrativa, incluye un conjunto de medidas efectivas a través de una adecuada planificación, organización, gestión y control de gestión, aplicadas en diferentes sectores y entornos institucionales para lograr resultados positivos; eficiente, oportuna y eficaz.

Por lo que la tercera hipótesis específica se determinó que no existe una relación directa entre el planeamiento estratégico y la gestión empresarial, ya que se cuenta con índice de correlación de Pearson de -153 y un grado de significancia de 288, lo que quiere decir que el nivel de significancia es mayor del rango permitido 0.05, por la cual se acepta la tercera hipótesis específica nula y se rechaza la tercera hipótesis específica, lo cual esto determina que existe una relación inversa y que el planeamiento estratégico no tiene relación con la gestión empresarial de una municipalidad distrital de Piura.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó con respecto al objetivo general que el P.E y el D.O no guardan relación entre sí, por lo que en los resultados se pudo obtener que tienen una relación inversa esto debido a que la entidad no vincula P.E con el D.O por lo cual hace que los colaboradores trabajen independientemente estas variables para que puedan cumplir las metas planteadas de la organización.

Se llegó a la conclusión del primer objetivo específico que el P.E tiene una relación inversa con las estrategias del desarrollo organizacional dentro de la municipalidad debido a que las estrategias que ellos aplican no influyen a al P.E por lo cual ambas trabajan independiente mente para el desarrollo de las mismas.

Con respecto al segundo objetivo específico se llegó a la conclusión que el P.E tiene una relación inversa con la competencia profesional por lo cual no se relacionan directamente; esto se debido a que la municipalidad no relaciona las habilidades de los colaboradores con el P.E que han considerado para el logro de sus objetivos y ambos trabajan independientemente.

Se llegó a la conclusión de que el tercer objetivo específico que el P.E no se relaciona directamente con la gestión empresarial de la variable desarrollo organizacional siendo esta una relación inversa, por lo que los objetivos de ambas no influyen entre si por lo que buscan un beneficio distinto una de la otra.

VI. RECOMENDACIONES

La planificación estratégica tendrá impacto en la medida en que sea un esfuerzo colaborativo, por lo que debe involucrar a todos los empleados, desde el análisis de fortalezas y debilidades, hasta la formulación de estrategias y la comunicación para llegar a ellos para crear acuerdos. ellos con la empresa, involucrando así al desarrollo organizacional lo cual permitirá que la entidad tenga mejores estrategias mejorando el servicio y ayudando mejor a las necesidades de la población.

Las entidades deben tener un plan estratégico claro y enfocado para alcanzar sus objetivos de manera que no afecte el desarrollo organizacional, sino que también contribuya al crecimiento de la empresa, potenciando los beneficios a largo plazo.

La planificación estratégica es un mecanismo el cual tiene una importancia fundamental para el desarrollo organizacional, al que la entidad debería prestar más atención. Por lo tanto, este estudio hace un aporte importante. porque a través de él, la organización podrá señalar sus diversas falencias para superarlas y aplicarlas para alcanzar el éxito organizacional.

REFERENCIAS

- Alaña, T., Crespo, M., y Gonzaga, M. (2018). ¿Cómo las estrategias empresariales permiten una ventaja competitiva en las micro, pequeñas y medianas empresas de la provincia de El Oro?. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 251- 256. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Ancaya, M., Gonzale, R., Carire, I., y Ochoa, F. (2023). Strategic planning and organizational performance of the Mypes of the manufacturing sector in the province of Cañete. *Salud, Ciencia y Tecnología -Serie de Conferencias 2023*; 2:621 <https://doi.org/10.56294/sctconf2023621>
- Anupan, K., y Kumar, T. (2023). Manufacturer's Decisions for Sharing Products: Challenges, Opportunities and Optimal Strategic Plan. In: Amit, R.K., Pawar, K.S., Sundarraj, R.P., Ratchev, S. (eds) *Advances in Digital Manufacturing Systems*. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-7071-9_7
- Arispe, C., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). La investigación científica. UIDE. Guayaquil. 131p. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bello, F. (2023). Strategic planning theory and emerging strategic theory: a literature review. 28. <https://doi.org/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/45069/BELLOPINZONFRANCISCOJAVIER2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20planeamiento%20estrat%C3%A9gico,ser%20inflexible%20en%20condiciones%20cambiantes.>
- Blass, F., Uribe, Y., Adolfo , C., y Valqui, J. (2021). Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/280/28071845024/html/>
- Bravo, E., y Cieza, S. (2022). Strategic Planning in Small and Medium Enterprises between 2010 and 2021: a Systematic Review. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2022.1.1.76>
- Carabante, M. (2019). Hablemos de ética profesional. Retrieved 11 de julio de 2023, from <https://laflai.org/hablemos-de-etica-profesional/>

- Castagnola, C. (2021). *The development of scientific training in Peru*. CAEIN. https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91637/LB_Aguilar_PFI-Chunga.DTO-Alanya_BJ-Cacho_RA-Lagos_CMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez, K., y Crisostomo G. (2023). Planeamiento estratégico y calidad de servicio de los colaboradores de la empresa Grupo Alpha Racing Motors 3, Piura, 2023 . 10. Piura, Piura, Perú. Retrieved 01 de 06 de 2023, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45155/Perleche_PC_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Coello, R. (2021). Innovación tecnológica de gobierno abierto para un mejor servicio al ciudadano. *Revista Visión Gerencial*, 20. Retrieved 07 de Julio de 2023, from <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA662089747&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=13179926&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7Eafb79c3c>
- Cortez, E., y García, Z. (2019). Plan estratégico para mejorar la calidad de servicio en micro empresa caso Electrorefri. GUAYAQUIL, ECUADOR: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42569>. Retrieved 07 de Julio de 2023.
- De la Garza, D., Yllán, E, y Barredo, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en mexico. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 81, 2018. Universidad del Zulia, Venezuela. Retrieved 01 de 06 de 2023, from <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767003/29055767003.pdf>
- Duran, K. (2021). Strategic planning in the organizational development of a peruvian. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 1(2), 59-67. <https://doi.org/file:///C:/Users/PC/Downloads/jreyes,+Articulo+4.pdf>
- Fernández E., y Rivas, L. (2021). Planeamiento Estratégico y el Desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021. 08. Lima , Perú. Retrieved 01 de 06 de 2023, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77769/Sanchez_VEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flores, S., y Nuñez, L. (2021). Gestion por procesos en el marco de la Modernizacion de la Gestion Pública. *Revista de Investigacion Cientifica y Tecnologica*, 02(03), 26. Retrieved 08 de Julio de 2023, from <http://www.journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54/47>
- Guerrero, J. (2023). El planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional en las empresas de distribución de la provincia de Huaura. HUACHO, PERU: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8062/INFO_RME%20FINAL%20julia%20guerrero%20Cervera.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hernández,R., Fernández, C., y Baptista, M. (2020). *Metodologia de la investigacion* . mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. DE C.V. <https://doi.org/https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huillcas, P., y Hurtado, P. (2019). La planificación estratégica y el desarrollo organizacional en la municipalidad provincial de angaraes – año 2019. huancavelica peru: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e7f3ed5e-c033-49e9-8bff-39ed0c3ae153/content>.
- Jiménez, V. (2020) Rediseño organizacional en I gestión institucional. *Revista Uct* , vol.4 <https://revista.uct.edu.pe/index.php/YACHAQ/article/view/138/167>
- Julio, P. (2020) *Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas* revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES, vol. 4, núm. 16, pp. 272-283, 2020 <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Kliksberg, B. (2020). *Una nueva gerencia publica para la modernizacion del estado y afrontar los desafios de la integracion*. proyecto regional de las naciones unidas para la modernización del estado (pnud-clad). Retrieved 31 de 05 de 2023,from https://orion2020.org/archivo/competencias_gerenciales/comunicacion_organizacional/s2_nuevagerenciapublica.pdf

- Lopez, J. (2019). Proceso administrativo. Retrieved 12 de Julio de 2023, from <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Lukas, J. (2019). Cuestionarios. Diseño, Elaboración, Validación y Explotación. Vasco : <http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/evalECTS/transparentziak/Cuestionario%20>.
- Merchán, N., Pinargote, N., y Acebo, R. (2023). La gestión pública como factor clave en el desarrollo factible de la gobernanza. *7(1)*. Retrieved 11 de julio de 2023, from <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/547>
- Moreno, C., Mora, V., y Pacheco, A. (2021). La comunicación empresarial como herramienta de apoyo en la gestión y desarrollo de las empresas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *4(1)*, 115-121.
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., y Alania, R. (2021). Evaluation of procedures used to determine the population and sample in postgraduate research works. *Desafios*, *12(1)*, 44-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., y Romero , D. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redaccion de la Tesis* (Vol. 5). Bogota, Colombia: Ediciones de la U, 2018. Retrieved 10 de Julio de 2023, from www.edicionesdelau.com
- OECD (2019) Implementación del Análisis de Impacto Regulatorio en el Gobierno Central del Perú: Estudios de caso 2014-16. (2019). Francia: OECD Publishing.
- Ojeda, M., Bianchi, A., y Garcia, J. (2018). Strategic plan for the economic reactivation of San Antonio, La Paz municipality, Baja California Sur, Mexico. *7(2)*. <https://doi.org/https://3ciencias.com/articulos/articulo/plan-estrategico-para-la-reactivacion-economica-de-san-antonio-municipio-de-la-paz-baja-california-sur-mexico/>
- Ortiz, M., Galindo, A., Valbuena, P., Clavijo, A., y Duarte, J.(2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, *14(14)*, 25-42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>

- Palacios, M. (2020). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *11(2)*.https://doi.org/https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000200006
- Pantoja, M. y Salazar, J (2019). *Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico*. *Rev. esc.adm.neg.* 2019, n.87, pp.139-154. ISSN 0120-8160. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>.
- Peña, D., Figueroa, M., y Parrales, J. (2022). *Organizational Development as a Support to the Business System*. 8(1), 1201-1217. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2548>
- Pizzi, C. (2021). Planeamiento estratégico y control de gestión sustentable: Creando pymes con futuro. Argentina. Sb Editorial.
- Ramírez, I. (2019). Caracterización de instrumentos de planificación estratégica en los municipios chilenos. santiago de chile: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170682/Caracterizaci%C3%B3n-de-instrumentos-de-planificaci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-en%02los.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ramírez, J. (2020) *.El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos*. vol.24, n.2, pp.475-489. ISSN 1409-4258. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.23>.
- Ramos, C. (2020). Los Alcances de una Investigación. (U. Indoamericana, Ed.) *Revista de Divulgación Científica de la Universidad Indoamericana*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>.
- Rivas, S. (2020). Importancia de la gestión administrativa en el sector público. Universidad Privada de la Selva Peruana. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_ba571332edea094565a6305273d5da96
- Rodriguez, R. (2018). *Strategic Planning*. https://doi.org/https://www.google.com.pe/books/edition/Planificaci%C3%B3n_Estrat%C3%A9gica/HSh6DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=que+es+el+planeamiento+estrategico&printsec=frontcover

- Rojas, T. (2022). El planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión administrativa de una municipalidad distrital de Piura, 2022: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109349>.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Toro, L. (2024) Diseño, transformación y cambio en las organizaciones: Cómo definir y lograr los objetivos estratégicos. https://www.google.com.pe/books/edition/DISE%C3%91O_TRANSFORMACI%C3%93N_Y_CAMBIO_EN_LAS/3KDEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&kptab=overview
- Vaca, G. (2020). La Planeación Estratégica en la Gestión Administrativa de la Cámara de Comercio de la ciudad de Riobamba, periodo 2018. Riobamba, Ecuador:<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6658/1/Tesis%20Gloria%20B.%20Vaca%20ING-COM.pdf>.
- Zamora, W., Chavez, M., y Cedaño, M. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Retrieved 08 de Julio de 2023.
- Zeña, P. (2019). Planeamiento estratégico y la gestión institucional del Gobierno Regional de Piura, 2019: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72762/Ze%C3%B1a_TPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ziyadin, S., Malayev, K., Fernández, I., Ismail, G., y Beyzhanova, A. (2020). *Digital Modernization of the System of Public Administration: Prerogatives and Barriers*. Al-Farabi Kazakh National University, al-Farabi Ave, Republica de Kazakhstan. Retrieved 07 de Julio de 2023, from https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/19/e3sconf_btases2020_05003.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables y matriz de consistencia

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>Rodríguez (2018) Nos dice que el planeamiento estratégico es un esfuerzo organizacional que busca que las organizaciones definan con claridad su misión y visión; es una herramienta maravillosa que facilita a la organización a adaptarse en situaciones exigentes y cambiantes logrando así mayor eficiencia y eficacia en su labor.</p>	<p>La variable Planeamiento Estratégico se medirá con las dimensiones: implementación, diseño organizacional y proceso sistemático.</p>	Implementación	<p>Gestión Institucional Comunicación</p>
			Diseño Organizacional	<p>Objetivos Funciones</p>
			Proceso Sistemático	Estrategias Genéricas
				Estrategias Especificas
<p style="text-align: center;">DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Ortiz et.al. (2021) El desarrollo organizacional se encarga de analizar el funcionamiento y efectividad de las relaciones interpersonales entre las personas de una organización con diversos factores que afectan el desempeño de los empleados pueden tener un impacto positivo o negativo en él.</p>	<p>La variable Desarrollo Organizacional se medirá con las dimensiones: estrategia, tecnología y gestión empresarial.</p>	Estrategia	<p>Participación Activa Trabajo en Equipo</p>
			Competencia Profesional	<p>Manejo del Conocimiento Manejo de tecnología</p>
			Gestión Empresarial	Visión
				Misión

Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION	MÉTODO
<p align="center">Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024</p>	<p>Problema General: ¿De qué forma el Planeamiento Estratégico se relaciona con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024?</p>	<p>Objetivo General: Determinar de qué forma se relaciona el Planeamiento Estratégico con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024</p>	<p>Tipo de Investigación: Básico</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental</p> <p>Población: Todos los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024</p> <p>Muestra: 50 colaboradores de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024</p> <p>Técnica: Encuesta</p>
	<p>Problemas Específicos: ✓ ¿De qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con las estrategias de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024? ✓ ¿De qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con la</p>	<p>Objetivos Específicos: ✓ Determinar de qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con las estrategias de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024 ✓ Determinar de qué forma el planeamiento</p>	<p>Hipótesis Específicas: ✓ Existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con las estrategias de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024</p>	

	<p>competencia profesional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024?</p> <p>✓ ¿De qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con gestión empresarial de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024?</p>	<p>estratégico se relaciona con la competencia profesional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024</p> <p>✓ Determinar de qué forma el planeamiento estratégico se relaciona con la gestión empresarial de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024.</p>	<p>✓ Existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con la competencia profesional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024</p> <p>✓ Existe relación significativa entre el Planeamiento Estratégico con la gestión empresarial de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	--	--	---

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos



**Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional de una
Municipalidad Distrital de Piura, 2024**

Fecha: ____/____/____ N° ____

Puesto que Desempeña:

Tiempo de Servicio:

Género: Masculino Femenino

**ENCUESTA VARIABLE 1 PLANEAMIENTO ESTRATEGICO DIRIGIDO
A LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PIURA**

Reciban un cordial saludo, estamos aplicando una encuesta, que tiene carácter confidencial y está destinado a recolectar información para un proyecto de investigación con fines académicos. Agradecemos leer las preguntas y responder con objetividad.

Objetivo: Determinar de qué forma se relaciona el Planeamiento Estratégico con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que usted considere; en una escala del 1 al 5 donde: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

ITEMS							
VARIABLE (1) PLANEAMIENTO ESTRATEGICO							
DIMENSIONES	INDICADORES		5	4	3	2	1
IMPLEMENTACIÓN	GESTIÓN INTISTUCIONAL						
	1	¿Se siente satisfecho con los mecanismos y las políticas que existe en la municipalidad para difundir el planeamiento estratégico?					
	2	¿Se encuentra satisfecho con la utilidad del planeamiento estratégico para definir la identidad de la empresa?					
	COMUNICACIÓN						
	3	¿Existe buena comunicación entre los colaboradores para el cumplimiento de la planificación estratégica de la entidad?					
	4	¿Cuándo tiene alguna duda para ejecutar el planeamiento estratégico de su entidad lo comunica y pide ayuda para su explicación?					
DISEÑO ORGANIZACIONAL	OBJETIVOS						
	5	¿Cree usted que los objetivos del plan estratégico que tiene la municipalidad son los adecuados?					
	6	¿Cumplen con los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de las metas?					
	FUNCIONES						
	7	¿Cumple con sus funciones establecidas correctamente, cumpliendo así el planeamiento estratégico?					
	8	¿Conoce las funciones del planeamiento estratégico de su institución?					
PROCESO SISTEMATICO	ESTRATEGIAS GENERICAS						
	9	¿En la entidad se han formulado estrategias genéricas de la empresa?					
	10	¿Se tiene bien definido el direccionamiento estratégico a través de su misión, visión y valores de la empresa?					
	ESTRATEGIAS ESPECIFICAS						
	11	¿En la entidad se han formulado estrategias específicas de la empresa?					
	12	¿Se han planteado herramientas de control con indicadores resultantes del plan estratégicos de la empresa?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional de una
Municipalidad Distrital de Piura, 2024**

Fecha: ____/____/____ N° ____

Puesto que Desempeña:

Tiempo de Servicio:

Género: Masculino Femenino

**ENCUESTA VARIABLE 2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL
DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PIURA**

Reciban un cordial saludo, estamos aplicando una encuesta, que tiene carácter confidencial y está destinado a recolectar información para un proyecto de investigación con fines académicos. Agradecemos leer las preguntas y responder con objetividad.

Objetivo: Determinar de qué forma se relaciona el Planeamiento Estratégico con el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024

Instrucciones: Marque con una X la respuesta que usted considere; en una escala del 1 al 5 donde: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

ITEMS							
VARIABLE (2) DESARROLLO ORGANIZACIONAL							
DIMENSIONES	INDICADORES		5	4	3	2	1
ESTRATEGIA	PARTICIPACION ACTIVA						
	1	¿Considera que si existe una participación activa en todos los trabajadores mejoraría el desarrollo organizacional de la municipalidad?					
	2	¿Cree que los incentivos generarían una mejor participación activa en los colaboradores?					
	TRABAJO EN EQUIPO						
	3	¿Considera usted que dentro de la municipalidad se da el trabajo en equipo?					
	4	¿Ayuda a sus compañeros a la realización de actividades?					
COMPETENCIA PROFESIONAL	MANEJO DEL CONOCIMIENTO						
	5	¿Las autoridades y funcionarios de la Municipalidad, se encuentran comprometidos con el personal municipal, realizando capacitaciones constantes para una mejor atención a los usuarios?					
	6	¿Se preocupa usted por llevar cursos para incrementar sus conocimientos y mejorar su trabajo?					
	MANEJO DE TECNOLOGÍA						
	7	¿Considera que tiene los conocimientos básicos del manejo de las tecnologías, en bien de su desempeño laboral?					
	8	¿Los equipos con los que trabaja se encuentran en buen estado y son los adecuados para el desarrollo de sus labores?					
GESTIÓN EMPRESARIAL	VISIÓN						
	9	¿Conoce cuál es la visión de la municipalidad?					
	10	¿Realizan un control permanente de la gestión de la empresa para el cumplimiento de la visión?					
	MISIÓN						
	11	¿Sabe cuál es la misión de la municipalidad?					
	12	¿Considera que la municipalidad brinda un servicio de calidad?					

ANEXO 3: Evaluación por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos el cual es un cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "CUESTIONARIO PARA OBTENER INFORMACIÓN DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLE	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Implementación	Rodríguez (2018) Nos dice que el planeamiento estratégico es un esfuerzo organizacional que busca que las organizaciones definan con claridad su misión y visión; es una herramienta maravillosa que facilita a la organización a adaptarse en situaciones exigentes y cambiantes logrando así mayor eficiencia y eficacia en su labor.
	Diseño organizacional	
	Proceso sistemático	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Estrategia	Ortiz et.al. (2021) El desarrollo organizacional se encarga de analizar

	Competencia Profesional	el funcionamiento y efectividad de las relaciones interpersonales entre las personas de una organización con diversos factores que afectan el desempeño de los empleados pueden tener un impacto positivo o negativo en él.
	Gestión Empresarial	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para obtener información de Planeamiento estratégico y Desarrollo Organizacional.

Variable: Planeamiento Estratégico

Primera dimensión: Implementación

Objetivos de la Dimensión: Identificar y conocer su Planeamiento Estratégico.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementación	Gestión Institucional	¿Se siente satisfecho con los mecanismos y las políticas que existe en la municipalidad para difundir el planeamiento estratégico?	1	1	1	1	
		¿Se encuentra satisfecho con la utilidad del planeamiento estratégico para definir la identidad de la empresa?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Existe buena comunicación entre los colaboradores para el cumplimiento de la planificación estratégica de la entidad?	1	1	1	1	
		¿Cuándo tiene alguna duda para ejecutar el planeamiento estratégico de su entidad lo	1	1	1	1	

		comunica y pide ayuda para su explicación?					
--	--	--	--	--	--	--	--

Segunda dimensión: Diseño Organizacional

Objetivos de la Dimensión: Medir el conocimiento acerca del diseño organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño Organizacional	Objetivos	¿Cree usted que los objetivos del plan estratégico que tiene la municipalidad son los adecuados?	1	1	1	1	
		¿Cumplen con los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de las metas?	1	1	1	1	
	Funciones	¿Cumple con sus funciones establecidas correctamente, cumpliendo así el planeamiento estratégico?	1	1	1	1	
		¿Conoce las funciones del planeamiento estratégico de su institución?	1	1	1	1	

Tercera dimensión: Proceso Sistemático

Objetivos de la Dimensión: Medir y evaluar el proceso sistemático de la entidad

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso Sistemático	Estrategias Genéricas	¿En la entidad se han formulado estrategias genéricas de la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se tiene bien definido el direccionamiento estratégico a través de su misión, visión y valores de la empresa?	1	1	1	1	
	Estrategias Específicas	¿En la entidad se han formulado estrategias específicas de la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se han planteado herramientas de control con indicadores resultantes del plan estratégicos de la empresa?	1	1	1	1	

Variable: Desarrollo Organizacional

Primera dimensión: Estrategia

Objetivos de la Dimensión: Conocer la estrategia de trabajo de la entidad

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia	Participación Activa	¿Considera que si existe una participación activa en todos los trabajadores mejoraría el desarrollo organizacional de la municipalidad?	1	1	1	1	

		¿Cree que los incentivos generarían una mejor participación activa en los colaboradores?	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	¿Considera usted que dentro de la municipalidad se da el trabajo en equipo?	1	1	1	1	
		¿Ayuda a sus compañeros a la realización de actividades?	1	1	1	1	

Segunda dimensión: Competencia Profesional

Objetivos de la Dimensión: Mide la capacidad de competencia profesional de los colaboradores

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia Profesional	Manejo del conocimiento	¿Las autoridades y funcionarios de la Municipalidad, se encuentran comprometidos con el personal municipal, realizando capacitaciones constantes para una mejor atención a los usuarios?	1	1	1	1	
		¿Se preocupa usted por llevar cursos para incrementar sus conocimientos y mejorar su trabajo?	1	1	1	1	

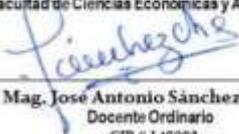
	Manejo de Tecnología	¿Considera que tiene los conocimientos básicos del manejo de las tecnologías, en bien de su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		¿Los equipos con los que trabaja se encuentran en buen estado y son los adecuados para el desarrollo de sus labores?	1	1	1	1	

Tercera dimensión: Gestión Empresarial

Objetivos de la Dimensión: Identifica la visión y la misión

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Empresarial	Visión	¿Conoce cuál es la visión de la municipalidad?	1	1	1	1	
		¿Realizan un control permanente de la gestión de la empresa para el cumplimiento de la visión?	1	1	1	1	
	Misión	¿Sabe cuál es la misión de la municipalidad?	1	1	1	1	
		¿Considera que la municipalidad brinda un servicio de calidad?	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Para Medir el Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura,2024
Objetivo del instrumento	Medir el Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional
Nombres y apellidos del experto	JOSE ANTONIO SANCHEZ CHERO
Documento de identidad	16593328
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo grado académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA
Cargo	DOCENTE ORDINARIO ADSCRITO A LA ESCUELA DE INGENIERA ECONOMICA
Firma	 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA Facultad de Ciencias Económicas y Ambientales</p>  <p>Mag. José Antonio Sánchez Chero Docente Ordinario CIP # 148983</p>
Fecha	22/05/2024

RESULTADOS DE BUSQUEDA

1 Investigador encontrado

N°	Género	Usuario	Región	Institución laboral
1		SANCHEZ CHERO JOSE ANTONIO	LA MBAYEQUE	Universidad Nacional De Frontera

* De acuerdo a los TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA LA INSCRIPCIÓN Y USO DE PERSONAS NATURALES EN EL CTI VITAE*, el usuario podrá poner término a ésta inscripción en cualquier momento, presentando a CONCYTEC por mesa de partes un documento solicitando que se dé de baja su cuenta de usuario y adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad, o a través de la funcionalidad para tal fin en el CTI Vitae

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANCHEZ CHERO JOSE ANTONIO (DNI 16491328)	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 30/11/2012 Modalidad de estudio:	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.S. PERU
SANCHEZ CHERO JOSE ANTONIO (DNI 16491328)	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 21/10/2011 Modalidad de estudio: Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.S. PERU
SANCHEZ CHERO JOSE ANTONIO (DNI 16491328)	MAESTR EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 01/06/16 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/07/2014 Fecha egreso: 05/06/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CIUDAD VALLEJO PERU



Firmado digitalmente por:
 SANCHEZ CHERO Jose
 Activo: FAU 20528270364 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 21/05/2024 23:22:08-0500

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos el cual es un cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "CUESTIONARIO PARA OBTENER INFORMACIÓN DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLE	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Implementación	Rodríguez (2018) Nos dice que el planeamiento estratégico es un esfuerzo organizacional que busca que las organizaciones definan con claridad su misión y visión; es una herramienta maravillosa que facilita a la organización a adaptarse en situaciones exigentes y cambiantes logrando así mayor eficiencia y eficacia en su labor.
	Diseño organizacional	
	Proceso sistemático	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Estrategia	Ortiz et.al. (2021) El desarrollo organizacional se encarga de analizar

	Competencia Profesional	el funcionamiento y efectividad de las relaciones interpersonales entre las personas de una organización con diversos factores que afectan el desempeño de los empleados pueden tener un impacto positivo o negativo en él.
	Gestión Empresarial	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para obtener información de Planeamiento estratégico y Desarrollo Organizacional.

Variable: Planeamiento Estratégico

Primera dimensión: Implementación

Objetivos de la Dimensión: Identificar y conocer su Planeamiento Estratégico.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementación	Gestión Institucional	¿Se siente satisfecho con los mecanismos y las políticas que existe en la municipalidad para difundir el planeamiento estratégico?	1	1	1	1	
		¿Se encuentra satisfecho con la utilidad del planeamiento estratégico para definir la identidad de la empresa?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Existe buena comunicación entre los colaboradores para el cumplimiento de la planificación estratégica de la entidad?	1	1	1	1	
		¿Cuándo tiene alguna duda para ejecutar el planeamiento estratégico de su entidad lo	1	1	1	1	

		comunica y pide ayuda para su explicación?					
--	--	--	--	--	--	--	--

Segunda dimensión: Diseño Organizacional

Objetivos de la Dimensión: Medir el conocimiento acerca del diseño organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño Organizacional	Objetivos	¿Cree usted que los objetivos del plan estratégico que tiene la municipalidad son los adecuados?	1	1	1	1	
		¿Cumplen con los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de las metas?	1	1	1	1	
	Funciones	¿Cumple con sus funciones establecidas correctamente, cumpliendo así el planeamiento estratégico?	1	1	1	1	
		¿Conoce las funciones del planeamiento estratégico de su institución?	1	1	1	1	

Tercera dimensión: Proceso Sistemático

Objetivos de la Dimensión: Medir y evaluar el proceso sistemático de la entidad

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso Sistemático	Estrategias Genéricas	¿En la entidad se han formulado estrategias genéricas de la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se tiene bien definido el direccionamiento estratégico a través de su misión, visión y valores de la empresa?	1	1	1	1	
	Estrategias Específicas	¿En la entidad se han formulado estrategias específicas de la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se han planteado herramientas de control con indicadores resultantes del plan estratégicos de la empresa?	1	1	1	1	

Variable: Desarrollo Organizacional

Primera dimensión: Estrategia

Objetivos de la Dimensión: Conocer la estrategia de trabajo de la entidad

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia	Participación Activa	¿Considera que si existe una participación activa en todos los trabajadores mejoraría el desarrollo organizacional de la municipalidad?	1	1	1	1	

		¿Cree que los incentivos generarían una mejor participación activa en los colaboradores?	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	¿Considera usted que dentro de la municipalidad se da el trabajo en equipo?	1	1	1	1	
		¿Ayuda a sus compañeros a la realización de actividades?	1	1	1	1	

Segunda dimensión: Competencia Profesional

Objetivos de la Dimensión: Mide la capacidad de competencia profesional de los colaboradores

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia Profesional	Manejo del conocimiento	¿Las autoridades y funcionarios de la Municipalidad, se encuentran comprometidos con el personal municipal, realizando capacitaciones constantes para una mejor atención a los usuarios?	1	1	1	1	
		¿Se preocupa usted por llevar cursos para incrementar sus conocimientos y mejorar su trabajo?	1	1	1	1	

	Manejo de Tecnología	¿Considera que tiene los conocimientos básicos del manejo de las tecnologías, en bien de su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		¿Los equipos con los que trabaja se encuentran en buen estado y son los adecuados para el desarrollo de sus labores?	1	1	1	1	

Tercera dimensión: Gestión Empresarial

Objetivos de la Dimensión: Identifica la visión y la misión

Dimension	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Empresarial	Visión	¿Conoce cuál es la visión de la municipalidad?	1	1	1	1	
		¿Realizan un control permanente de la gestión de la empresa para el cumplimiento de la visión?	1	1	1	1	
	Misión	¿Sabe cuál es la misión de la municipalidad?	1	1	1	1	
		¿Considera que la municipalidad brinda un servicio de calidad?	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Para Medir el Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura,2024
Objetivo del instrumento	Medir el Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional
Nombres y apellidos del experto	HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHAN
Documento de identidad	41302625
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo grado académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANO
Institución	Universidad Nacional de Tumbes
Cargo	Mg. Ingeniería de Sistemas
Firma	 HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHAN ING. - ING. DE SISTEMAS CIP. 333411
Fecha	23/05/2024

INICIO
GUÍA DE FUNCIONES
REINICIAR
Manual de uso | Iniciar sesión




RESULTADOS DE BUSQUEDA

1 Investigador encontrado

N°	Género	Usuario	Región	Institución laboral
1		SILVA MARCHAN HENRY ALEJANDRO	TUMBES	Universidad Nacional De Tumbes



* De acuerdo a los **TERMINOS Y CONDICIONES PARA LA INSCRIPCIÓN Y USO DE PERSONAS NATURALES EN EL CTI VITAE**, el usuario podrá poner término a ésta inscripción en cualquier momento, presentando a CONCYTEC por mesa de partes un documento solicitando que se dé de baja su cuenta de usuario y adjuntando copia de su Documento Nacional de Identidad, o a través de la funcionalidad para tal fin en el CTI Vitae

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos el cual es un cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "CUESTIONARIO PARA OBTENER INFORMACIÓN DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLE	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Implementación	Rodríguez (2018) Nos dice que el planeamiento estratégico es un esfuerzo organizacional que busca que las organizaciones definan con claridad su misión y visión; es una herramienta maravillosa que facilita a la organización a adaptarse en situaciones exigentes y cambiantes logrando así mayor eficiencia y eficacia en su labor.
	Diseño organizacional	
	Proceso sistemático	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Estrategia	Ortiz et.al. (2021) El desarrollo organizacional se encarga de analizar

	Competencia Profesional	el funcionamiento y efectividad de las relaciones interpersonales entre las personas de una organización con diversos factores que afectan el desempeño de los empleados pueden tener un impacto positivo o negativo en él.
	Gestión Empresarial	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para obtener información de Planeamiento estratégico y Desarrollo Organizacional.

Variable: Planeamiento Estratégico

Primera dimensión: Implementación

Objetivos de la Dimensión: Identificar y conocer su Planeamiento Estratégico.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementación	Gestión Institucional	¿Se siente satisfecho con los mecanismos y las políticas que existe en la municipalidad para difundir el planeamiento estratégico?	1	1	1	1	
		¿Se encuentra satisfecho con la utilidad del planeamiento estratégico para definir la identidad de la empresa?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿Existe buena comunicación entre los colaboradores para el cumplimiento de la planificación estratégica de la entidad?	1	1	1	1	
		¿Cuándo tiene alguna duda para ejecutar el planeamiento estratégico de su entidad lo	1	1	1	1	

		comunica y pide ayuda para su explicación?					
--	--	--	--	--	--	--	--

Segunda dimensión: Diseño Organizacional

Objetivos de la Dimensión: Medir el conocimiento acerca del diseño organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño Organizacional	Objetivos	¿Cree usted que los objetivos del plan estratégico que tiene la municipalidad son los adecuados?	1	1	1	1	
		¿Cumplen con los objetivos del planeamiento estratégico para el cumplimiento de las metas?	1	1	1	1	
	Funciones	¿Cumple con sus funciones establecidas correctamente, cumpliendo así el planeamiento estratégico?	1	1	1	1	
		¿Conoce las funciones del planeamiento estratégico de su institución?	1	1	1	1	

Tercera dimensión: Proceso Sistemático

Objetivos de la Dimensión: Medir y evaluar el proceso sistemático de la entidad

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso Sistemático	Estrategias Genéricas	¿En la entidad se han formulado estrategias genéricas de la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se tiene bien definido el direccionamiento estratégico a través de su misión, visión y valores de la empresa?	1	1	1	1	
	Estrategias Específicas	¿En la entidad se han formulado estrategias específicas de la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se han planteado herramientas de control con indicadores resultantes del plan estratégicos de la empresa?	1	1	1	1	

Variable: Desarrollo Organizacional

Primera dimensión: Estrategia

Objetivos de la Dimensión: Conocer la estrategia de trabajo de la entidad

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategia	Participación Activa	¿Considera que si existe una participación activa en todos los trabajadores mejoraría el desarrollo organizacional de la municipalidad?	1	1	1	1	

		¿Cree que los incentivos generarían una mejor participación activa en los colaboradores?	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	¿Considera usted que dentro de la municipalidad se da el trabajo en equipo?	1	1	1	1	
		¿Ayuda a sus compañeros a la realización de actividades?	1	1	1	1	

Segunda dimensión: Competencia Profesional

Objetivos de la Dimensión: Mide la capacidad de competencia profesional de los colaboradores

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia Profesional	Manejo del conocimiento	¿Las autoridades y funcionarios de la Municipalidad, se encuentran comprometidos con el personal municipal, realizando capacitaciones constantes para una mejor atención a los usuarios?	1	1	1	1	
		¿Se preocupa usted por llevar cursos para incrementar sus conocimientos y mejorar su trabajo?	1	1	1	1	

	Manejo de Tecnología	¿Considera que tiene los conocimientos básicos del manejo de las tecnologías, en bien de su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		¿Los equipos con los que trabaja se encuentran en buen estado y son los adecuados para el desarrollo de sus labores?	1	1	1	1	

Tercera dimensión: Gestión Empresarial

Objetivos de la Dimensión: Identifica la visión y la misión

Dimension	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión Empresarial	Visión	¿Conoce cuál es la visión de la municipalidad?	1	1	1	1	
		¿Realizan un control permanente de la gestión de la empresa para el cumplimiento de la visión?	1	1	1	1	
	Misión	¿Sabe cuál es la misión de la municipalidad?	1	1	1	1	
		¿Considera que la municipalidad brinda un servicio de calidad?	1	1	1	1	

Ficha de Validación de Juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Para Medir el Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura,2024
Objetivo del instrumento	Medir el Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional
Nombres y apellidos del experto	DANIA MELISSA RICALDE MORAN
Documento de identidad	42151036
Años de experiencia en el área	Más de 5 años
Máximo grado académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Universidad Nacional de Tumbes
Cargo	Mg. Economía
Firma	 MG. ECON. DANIA MELISSA RICALDE MORAN Cód. ORICE/0000-0001-9798-329X
Fecha	24/05/2024

INICIO
BOA DEFINICIÓN
REINICIAR
Manual de uso | Inicio sesión




RESULTADOS DE BUSQUEDA

1 Investigador encontrado

N°	Género	Usuario	Región	Institución laboral
1		SALVA PARCHAN HENRY ALEXANDER	TUMBES	Universidad Nacional De Tumbes

* De acuerdo a los **TERMINOS Y CONDICIONES PARA LA INSCRIPCIÓN Y USO DE PERSONAS NATURALES EN EL CTI VITAE**, el usuario podrá poner término a esta inscripción en cualquier momento, presentando a CONCYTEC por mesa de partes un documento solicitando que se dé de baja su cuenta de usuario y adjuntando copia de su documento nacional de identidad, o a través de la funcionalidad para tal fin en el CTI Vitae

ANEXO 4: Modelo del Consentimiento o asentimiento informado UCV



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho.”

Piura, 10 de mayo del 2024

SEÑOR: Dr. Edwin Martín García Ramírez

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 10 de mayo del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Collantes Bocanegra Ana Daniela
- 2) Programa de estudios : Maestría en Gestión Pública
- 3) Mención : Programa académico de maestría en gestión publica
- 4) Ciclo de estudios : 3er ciclo
- 5) Título de la investigación : Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Organizacional

de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

ANEXO 5: Autorización de la entidad

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS
DE JUNÍN Y AYACUCHO"**

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Piura, 16 de mayo del 2024

SOLICITO:

Autorización para realizar proyecto de investigación con fines académicos

PARA: Lic. Adm. José Rodrigo Zapata More

Gerente de la Municipalidad Distrital de Salitral

Yo Ana Daniela Collantes Bocanegra con DNI 75706890, natural de la provincia de Piura, de profesión Lic. en Administración, estando en la actualidad cursando estudios de maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo filial Piura me dirijo a usted expresando lo siguiente:

Estimado señor Lic. José Rodrigo Zapata More Gerente General del Municipio que usted preside me dirijo a usted para solicitar la autorización correspondiente para poder llevar a cabo un Proyecto de investigación de la distinguida entidad donde usted labora denominado: "PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024".

Esperando su autorización a la solicitud estimando que es con fines académicos me despido Cordialmente.



SOLICITANTE

**Ana Daniela Collantes
Bocanegra**

DNI: 75706890



AUTORIZO SOLICITUD



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL
PROVINCIA DE SULLANA – PIURA**

GERENCIA MUNICIPAL

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de
la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Salitral, 27 de mayo del 2024

CARTA N°135-MDS

Señorita:

Ana Daniela Collantes Bocanegra

Asunto:

Autorización para desarrollar Proyecto de Investigación

Ref: Solicitud de Autorización

De mi consideración reciba un cordial saludo, la presente es para dar respuesta a la solicitud de la Sta. Ana Daniela Collantes Bocanegra, la cual manifiesta que está cursando una maestría de Gestión Pública en la Universidad César Vallejo filial Piura, por lo cual se le da la autorización correspondiente para que pueda desarrollar su investigación denominada "Planeamiento Estratégico y Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024"

Por lo cual se otorga la presente autorización para los fines correspondientes solicitada a esta Municipalidad.

Me despido cordialmente, esperando haber atendido a su petición.

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL
LIC. ANA MARÍA SOTO
GERENCIA MUNICIPAL

ANEXO 6: Confiabilidad Alfa de Cronbach

Formula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

1) Datos Informativos:

1.1 Estudiante	Ana Daniela Collantes Bocanegra
1.2 Título de Proyecto de Investigación	Planeamiento Estratégico y Desarrollo Organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura,2024
1.3 Programa Académico	Maestría en Gestión Publica
1.4 Tipo de Instrumento	Cuestionario
1.5 Coeficiente de Confiabilidad Empleado	Alfa de Cronbach
1.6 Fecha de Aplicación	23/05/2024
1.7 Muestra Piloto Aplicada	5 colaboradores

2) Confiabilidad

Índice de Confiabilidad Alcanzado	0.942
N° de Elementos	24