



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

TESIS

**INCIDENCIA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL
DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL MARISCAL NIETO, DURANTE EL PERIODO
2022**

PRESENTADO POR

BACH. DIEGO RONALDO FERNANDEZ CORRALES

ASESOR

MAG. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y MARKETING ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA – PERÚ

2023

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRAC	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	14
1.2. Definición del Problema	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivos de la Investigación.....	18
1.3.1. Objetivo General	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación.....	18
1.4.1. Justificación Teórica	18
1.4.2. Justificación Práctica.....	19
1.4.3. Justificación Metodológica	19
1.5. Variables, Operacionalización	20
1.5.1. Variables.....	20
1.5.2. Operacionalización.....	21
1.6. Hipótesis de la Investigación	22
1.6.1. Hipótesis General	22
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	25
2.1.3. Antecedentes Locales	30
2.2. Bases Teóricas	33
2.2.1. Gestión Pública	33
2.2.2. Gestión Municipal	34
2.2.3. Desarrollo Organizacional.....	42
2.3. Marco Conceptual.....	48
2.3.1. Gestión	48
2.3.2. Gestión Municipal	48
2.3.3. Planificación.....	48
2.3.4. Organización	48
2.3.5. Dirección	49
2.3.6. Control.....	49
2.3.7. Desarrollo Organizacional.....	49
2.3.8. Cambios Organizacionales	49
2.3.9. Procesos Internos.....	49
2.3.10. Competencias	50
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	51
3.1. Tipo de Investigación	51
3.2. Diseño de Investigación.....	51
3.3. Población y Muestra	52
3.3.1. Población.....	52
3.3.2. Muestra.....	52
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	53

3.4.1. Técnicas.....	53
3.4.2. Instrumentos	53
3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	56
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	60
4.1. Presentación de Resultados.....	60
4.1.1. Resultado por Objetivo General	65
4.1.2. Resultados por Objetivos Específicos	67
4.1.3. Comprobación de Hipótesis General.....	73
4.1.4. Comprobación de Hipótesis Específicas	74
4.2. Discusión de Resultados	80
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS	94
Matriz de Consistencia.....	94
Instrumento	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	21
Tabla 2 Rangos de Alfa de Cronbach	54
Tabla 3 Fiabilidad de Cuestionario	54
Tabla 4 Lista de Expertos.....	55
Tabla 5 Baremos Variable Gestión Municipal.....	55
Tabla 6 Baremos Variable Desarrollo Organizacional	56
Tabla 7 Prueba de Normalidad Variable Gestión Municipal	56
Tabla 8 Prueba de Normalidad Variable Desarrollo Organizacional.....	57
Tabla 9 Prueba de Normalidad Dimensión Planificación	57
Tabla 10 Prueba de Normalidad Dimensión Organización.....	58
Tabla 11 Prueba de Normalidad Dimensión Dirección	58
Tabla 12 Prueba de Normalidad Dimensión Control.....	59
Tabla 13 Resultados de la Variable Gestión	60
Tabla 14 Resultados de la Variable Desarrollo Organizacional	61
Tabla 15 Resultados de la Dimensión Planificación.....	62
Tabla 16 Resultados de la Dimensión Organización	63
Tabla 17 Resultados de la Dimensión Dirección	64
Tabla 18 Resultados de la Dimensión Control.....	64
Tabla 19 Resultados por Objetivo General	65
Tabla 20 Resultados por Objetivo Específico 1	67
Tabla 21 Resultados por Objetivo Específico 2.....	69
Tabla 22 Resultados por Objetivo Específico 3	70
Tabla 23 Resultados por Objetivo Específico 4.....	72

Tabla 24 Prueba de Normalidad Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional	73
Tabla 25 Correlación entre la Variable Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional	74
Tabla 26 Prueba de Normalidad Planificación y Desarrollo Organizacional	75
Tabla 27 Correlación entre Planificación y Desarrollo Organizacional	75
Tabla 28 Prueba de Normalidad Organización y Desarrollo Organizacional.....	76
Tabla 29 Correlación entre Organización y Desarrollo Organizacional	77
Tabla 30 Prueba de Normalidad Dirección y Desarrollo Organizacional.....	77
Tabla 31 Correlación entre Dirección y Desarrollo Organizacional.....	78
Tabla 32 Prueba de Normalidad Control y Desarrollo Organizacional	79
Tabla 33 Correlación entre Control y Desarrollo Organizacional	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión Municipal	61
Figura 2 Resultados Desarrollo Organizacional	62

RESUMEN

En la siguiente investigación, denominada “INCIDENCIA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, DURANTE EL PERIODO 2022” se desarrolla el problema: ¿Cuál es la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?; para lo cual se plantea como objetivo: Determinar la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022. Con este fin, se desarrolla un estudio de tipo descriptivo, en un nivel básico; a través de un diseño correlacional – transversal; en el cual se aborda a una muestra constituida por 177 elementos representantes del área de estudio, la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; a quienes se les aplicó un cuestionario con 31 ítems, de los cuales 16 ítems estuvieron relacionados con la variable Gestión Municipal, y 15 ítems estuvieron relacionados con la variable Desarrollo Organizacional. En las conclusiones se tiene que el 9.6% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 7.9% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es Bajo; el 4,5% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es medio; el 5.6% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es alto; y 7.9% considera que la relación de la gestión municipal y desarrollo organizacional es muy alto. Asimismo, de acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.675 lo que precisa una correlación directa, y de nivel alto entre las variables.

Palabras Claves: Desarrollo, Eficiencia, Gestión, Municipal, Organización.

ABSTRAC

In the following research, called "INCIDENCE OF MUNICIPAL MANAGEMENT ON THE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF THE MARISCAL NIETO PROVINCIAL MUNICIPALITY, DURING THE PERIOD 2022" the problem is developed: What is the incidence of Municipal Management on the Organizational Development of the Provincial Municipality? Mariscal Nieto, during the period 2022?; for which the objective is proposed: Determine the impact of Municipal Management on the Organizational Development of the Mariscal Nieto Provincial Municipality, during the period 2022. To this end, a descriptive study is developed, at a basic level; through a correlational – transversal design; in which a sample consisting of 177 elements representing the study area, the Mariscal Nieto Provincial Municipality, is approached; to whom a questionnaire with 31 items was applied, of which 16 items were related to the Municipal Management variable, and 15 items were related to the Organizational Development variable. The conclusions show that 9.6% consider that the relationship between Municipal Management and Organizational Development is Very Low; 7.9% consider that the relationship between Municipal Management and Organizational Development is Low; 4.5% consider that the relationship between Municipal Management and Organizational Development is medium; 5.6% consider that the relationship between Municipal Management and Organizational Development is high; and 7.9% consider that the relationship between municipal management and organizational development is very high. Likewise, according to the P-Value of Spearman's Rho, there is a significance of 0.000, which is less than 0.05; which allows the alternative hypothesis to be accepted and the null hypothesis to be discarded; with which the correlation of variables is verified. Likewise, Spearman's Rho coefficient is 0.675, which requires a direct, high-level correlation between the variables.

Keywords: Development, Efficiency, Management, Municipal, Organization.

INTRODUCCIÓN

El rápido avance del proceso científico y tecnológico en el escenario global ha llevado a la comunidad en general, a buscar habilidades y capacidad de adaptación al cambio. Este suceso ha tenido un gran impacto en el escenario de la gestión estratégica y el diseño administrativo, y no solo en el ámbito empresarial, sino también en el sector público, donde se ha vuelto aún más relevante. La dinámica actual se caracteriza por cambios constantes, rápidos y progresivos. Estos cambios y transformaciones, tienen un gran impacto en la consecución de objetivos dentro de las organizaciones, en el sector público y privado. Esto se aplica a una amplia variedad de organizaciones que son parte de las entidades del Estado dentro de sus tres niveles de gobierno.

De esta forma, el presente estudio pretende responder a la interrogante: ¿Cuál es la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?, para lo cual en el primer capítulo del mismo, se aborda el desarrollo de la realidad problemática desde una concepción local, nacional, e internacional; asimismo, se da cuenta del entorno y las estadísticas que se desarrollan en la actualidad sobre el concepto de gestión municipal y el de desarrollo organizacional. De esta forma se plantea como objetivo: Determinar la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022, para lo cual se diseña la operacionalización de variables investigativas, y se plantea como hipótesis: La Gestión Municipal incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

En el segundo capítulo de la investigación; se desarrollan las comparaciones investigativas en cuanto a los escenarios internacional, nacional, y local; asimismo, se base la investigación en definiciones teóricas relacionadas a las dimensiones de cada variable.

En el tercer capítulo se desarrolla el proceso metodológico del estudio y se explica estadísticamente los resultados obtenidos en función al desarrollo del método de investigación y su aplicación en una muestra dentro del área de estudio.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación en base a los objetivos general y específicos; asimismo, se desarrolla la comprobación de la hipótesis general y específicas; y finalmente, se hace la comparación de resultados frente a resultados de investigaciones similares, con la finalidad de generar certeza en nuestra investigación.

Finalmente, se exponen las conclusiones y las recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El rápido avance del proceso científico y tecnológico en el escenario global ha llevado a la comunidad en general, a buscar habilidades y capacidad de adaptación al cambio. Este suceso ha tenido un gran impacto en el escenario de la gestión estratégica y el diseño administrativo, y no solo en el ámbito empresarial, sino también en el sector público, donde se ha vuelto aún más relevante. La dinámica actual se caracteriza por cambios constantes, rápidos y progresivos. Estos cambios y transformaciones, tienen un gran impacto en la consecución de objetivos dentro de las organizaciones, en el sector público y privado. Esto se aplica a una amplia variedad de organizaciones que son parte de las entidades del Estado dentro de sus tres niveles de gobierno.

Según muchos especialistas, es esencial construir instituciones sólidas que tengan una visión de futuro clara. Para lograr esto, es fundamental implementar un plan estratégico que incluya elementos clave como las dimensiones de misión, visión, y lineamientos estratégicos al interior de la organización. Estos componentes son fundamentales para establecer una identidad sólida y motivadora de la institución, así como para determinar las áreas estratégicas de acción a futuro. En términos generales, el diseño estratégico en la gestión pública (es decir, en la gestión municipal) se centra en la importancia de la programación estratégica para lograr las metas establecidas en un gobierno local o en cualquier otro escenario de gestión.

Lo señalado en el párrafo anterior, guarda relación con el desarrollo organizacional (DO), el cual está estrechamente vinculado con el diseño de una

cultura organización, las modificaciones organizacionales y la capacidad de adecuación a los cambios. Es fundamental comprender que la tendencia actual se aleja de las instituciones jerárquicas y burocráticas. Para que una municipalidad esté preparada para enfrentar las demandas del entorno, es esencial que pueda proporcionar respuestas ágiles y rápidas ante las contingencias. En concepciones pasadas, se ha evidenciado que fomentar modificaciones al interior de las estructuras organizativas, enfocados en alcanzar objetivos y metas, representa un desafío complejo que requiere un gran esfuerzo por parte de los líderes. Estos cambios son mucho más identificables en comunidades diversificadas, como las que existen en América Latina, donde la idiosincrasia puede obstaculizar la eficacia de las herramientas disponibles para el cambio organizacional, las cuales podrían ser exitosas en otros países con mejores condiciones de desarrollo.

Dentro del contexto actual, se han llevado a cabo estudios sobre problemas específicos que se centran en la adaptación al entorno y proponen una variedad de posturas que definen los diseños estratégicos como elementos para influir en el contexto, especialmente desde el sector gubernamental. Sin embargo, implementar cambios en las organizaciones puede generar resistencia y afectar el desempeño de los trabajadores, los fines y los resultados de la organización, y por lo tanto, la consecución de objetivos. La creación de diseños básicos que impulsen la interacción cooperativa entre el recurso humano puede marcar la diferencia, y la gestión estratégica del desarrollo del personal también puede mejorar su rendimiento.

En el Perú; en el año 1853, el Congreso de la República de Perú desarrolló la primigenia Ley Orgánica de Municipalidades, estableciendo un marco jurídico general para mejorar la organización y el funcionamiento óptimo de los gobiernos locales dentro de la nación, encargados de la gestión de los intereses y las necesidades del escenario local. Desde entonces, nuevas leyes y la Constitución Política actual han definido a los gobiernos locales como impulsores del desarrollo de la comunidad, con autonomía para gestionar y dirigir la satisfacción de necesidades propias dentro de una jurisdicción específica, así como para proporcionar servicios públicos y fomentar un desarrollo sostenible y la

convivencia local. Durante los últimos años, las municipalidades distritales han experimentado un notorio aumento en su participación en la búsqueda del desarrollo económico y productivo en sus respectivas jurisdicciones. Han ganado un mayor poder y han logrado ser reconocidas y legitimadas por el gobierno central, organismos internacionales, medios de comunicación y ciudadanos, no solo por su papel en la implementación de programas sociales del gobierno central, sino también por su protagonismo en el desarrollo territorial, tal como se establece en la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972. Se debe destacar que estos cambios fueron el resultado de una estrategia que se inició con la implementación de la política de Descentralización como política de Estado en el año 2002, en la que se enfatizó en las principales acciones para lograr un gobierno más democrático. A pesar de que las municipalidades están más cercanas a la ciudadanía, se puede observar que muy poco se ha visto reflejado en términos de acciones concretas. A pesar de la destacada labor de las autoridades locales, estas tienen una escasa presencia en el ámbito nacional. Además, los medios de comunicación no brindan suficiente espacio a los asuntos que surgen en las zonas rurales del país, a pesar de que la Comisión de Descentralización del Congreso ha logrado impulsar la aprobación de normativas y avances importantes en esta materia.

La situación que se presenta en la región de Moquegua es similar a la descrita anteriormente. Sin embargo, es importante destacar que sus 20 distritos presentan ciertas deficiencias en cuanto a la simplificación de los trámites burocráticos, ya que se requiere una actualización de sus documentos de gestión que estén ajustados a las realidades específicas de cada lugar. Esta problemática se agrava en gran medida debido a que hay un gran porcentaje de distritos considerados rurales y que estos se encuentran en zonas de difícil acceso, lo que implica que cuenten con oficinas de enlace en la capital de la región o en la provincia de mayor actividad económica y administrativa. Esto puede generar como consecuencia que los colaboradores no se sientan tan comprometidos con la gestión municipal.

Finalmente, se requiere que la provincia de Mariscal Nieto, con sus siete distritos, establezca una dirección estratégica para fomentar el desarrollo organizacional. A pesar de que la municipalidad de Mariscal Nieto es considerada como un distrito, hay una falta de investigaciones que aborden este tema, y la falta de una gestión estratégica que fomente el desarrollo organizacional es evidente. Por ello se pretende la presente investigación, que pretende dimensionar los problemas que se exponen a continuación.

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la incidencia de la Planificación en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?

¿Cuál es la incidencia de la Organización en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?

¿Cuál es la incidencia de la Dirección en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?

¿Cuál es la incidencia del Control en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. *Objetivo General*

Determinar la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

Determinar la incidencia de la Planificación en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

Determinar la incidencia de la Organización en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

Determinar la incidencia de la Dirección en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

Determinar la incidencia del Control en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

1.4.1. *Justificación Teórica*

La justificación teórica de la presente investigación, permite asegurar que la misma resulte relevante y contribuya al conocimiento en el campo de la administración, y sobre los temas desarrollados; la gestión municipal, y el desarrollo organizacional. La investigación se basa en la revisión de literatura pertinente y actualizada en el área de estudio, lo que le permite identificar los vacíos en el conocimiento y complementarlos desde la investigación.

Al realizar una revisión de literatura, es necesario identificar los principales temas, teorías y conceptos de la gestión municipal y el desarrollo organizacional, así como también las investigaciones previas realizadas. A partir de esta revisión, se pueden identificar las limitaciones y las oportunidades de investigación.

A través del presente; se espera: identificar y explicar las teorías y conceptos relevantes en el área de estudio; identificar los vacíos en el conocimiento y las limitaciones de la investigación; identificar las oportunidades de investigación a futuro; explicar cómo la investigación propuesta aborda estas limitaciones y oportunidades; y finalmente, argumentar la relevancia de la investigación propuesta y su contribución al conocimiento en el campo de la administración, la gestión municipal y el desarrollo organizacional. He ahí su justificación.

1.4.2. *Justificación Práctica*

La justificación práctica de esta investigación, se enfoca en la relevancia y aplicabilidad de la investigación en el mundo real. Se basa en la necesidad de resolver problemas, mejorar procesos y/o prácticas de gestión, y/o aumentar la eficiencia y eficacia de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en base a sus componentes de gestión municipal y desarrollo organizacional. Asimismo, se basa en una evaluación de las necesidades de la institución, ya sea en términos de procesos, recursos, competencias o habilidades. A partir de ello, se puede identificar cómo la investigación propuesta puede contribuir a la solución de los problemas identificados y mejorar la práctica de gestión en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. De esta manera; el presente proyecto pretende: identificar y explicar los problemas y desafíos que enfrenta la organización en la práctica; explicar cómo se puede contribuir a la solución de estos problemas y desafíos; evaluar cómo los hallazgos y recomendaciones de la investigación pueden aplicarse en la práctica; y finalmente, mejorar la gestión de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. He ahí la justificación práctica.

1.4.3. *Justificación Metodológica*

Metodológicamente, este proyecto busca asegurar la calidad y rigor de la investigación. La justificación metodológica garantiza los métodos y técnicas que se utilizarán para recolectar y analizar los datos, y la validez y confiabilidad de los resultados. Metodológicamente se pretende: describir el enfoque de la investigación y explicar por qué se eligió ese enfoque; detallar el diseño de investigación, incluyendo los métodos y técnicas de recolección y análisis de datos; explicar cómo

se garantizará la validez y confiabilidad de los resultados de la investigación; describir las estrategias de validación de la investigación, como la triangulación de datos, el uso de expertos, la revisión de literatura; finalmente, explicar cómo se manejará el análisis de datos y cómo se presentarán los resultados de manera clara y coherente.

1.5. Variables, Operacionalización

1.5.1. Variables

Variable Independiente: Gestión Municipal

- Dimensión 1: Planificación
- Dimensión 2: Organización
- Dimensión 3: Dirección
- Dimensión 4: Control

Variable Dependiente: Desarrollo Organizacional

- Dimensión 1: Cambio Organizacional
- Dimensión 2: Procesos Internos
- Dimensión 3: Competencias

1.5.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables		Dimensiones	Escala de Medición
Independiente	Gestión Municipal	Planificación	Escala de Likert
		Organización	
		Dirección	
		Control	
Dependiente	Desarrollo Organizacional	Cambio Organizacional	
		Procesos Internos	
		Competencias	

Nota. Elaboración propia.

1.6. Hipótesis de la Investigación

1.6.1. Hipótesis General

La Gestión Municipal incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

1.6.2. Hipótesis Específicas

La Planificación incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

La Organización incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

La Dirección incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

El Control incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Delgado, 2020); en el estudio que realizó denominado “Desarrollo Organizacional en la Gestión Municipal” planteó como finalidad identificar las particularidades del desarrollo organizacional dentro de la gestión municipal, utilizando un enfoque cualitativo y un diseño de revisión sistemática. Se sintetizaron las conclusiones de 10 artículos relacionados con la variable investigada, y se obtuvo que el 50% de los artículos se centraban en el desarrollo de capacidades del recurso humano del gobierno local en función a su nivel de capacitación, mientras que el 30% se enfocaba en el uso de las TIC para lograr una gestión eficiente, y el 20% mencionaba la utilización de coeficiencia y metodologías para el mapeo de objetivos institucionales. Los resultados indicaron que la gestión de las municipalidades en Asia, Europa y África es deficiente, y que las autoridades y directivos municipales deben considerar diseños metodológicos diferentes para mejorar el desarrollo organizacional. Asimismo, se sugiere que futuras investigaciones aborden enfoques de gestión que permitan analizar con mayor determinación la problemática que aqueja a los municipios.

(Triana, 2018); en su investigación sobre el diseño estratégico de la planificación dentro de un contexto metodológico como estrategia para mejorar los componentes de la gestión de proyectos de un gobierno local en los municipios de Colombia Sopó y Cota en el Departamento de Cundinamarca; arriba a las siguientes conclusiones: primero, es importante dejar de considerar a los municipios como entidades aisladas y obsoletas en términos político-administrativos, ya que éstos

contribuyen significativamente al crecimiento del país. En este sentido, los municipios deben ser vistos como entidades progresistas que aportan recursos naturales propios y son capaces de ser autosostenibles. Por lo tanto, es fundamental fortalecer la gestión de los municipios para asegurar que se cumplan adecuadamente sus responsabilidades; segundo, se ha abordado el primer objetivo relacionado con los lineamientos normativos para la gestión municipal en Colombia, con el propósito de tener las herramientas necesarias para seleccionar la metodología más efectiva para su medición. Sin embargo, a pesar de contar con un marco normativo amplio, este no se está utilizando en la gestión municipal. Es posible que esto se deba a la gran cantidad de normas existentes, lo que genera dificultades en su comprensión y aplicación. Bajo este contexto, se espera que el Estado de Colombia diseñe un modelo unificado de gestión en los gobiernos locales a través de un dispositivo legal, que sirva como lineamiento para proporcionar claridad en las estrategias a considerar; tercero, en relación al objetivo de señalar los precedentes sobre la estrategia de sostenibilidad en Colombia desde la perspectiva de la gestión pública y la nueva administración municipal, se puede concluir que ha surgido una nueva visión que fusiona la administración pública y la moderna para que los municipios sean cada vez más competitivos y actualizados. Finalmente, a partir de este análisis, se puede observar la necesidad de crear un modelo metodológico que permita abordar la gestión de proyectos sostenibles y su relación con los planes de desarrollo propuestos por los gobiernos municipales.

(Cervantes, Stefanell, Peralta, & Salgado, 2018); en su investigación que aborda la dimensión de calidad de servicio al interior de una institución de educación superior de Barranquilla; tiene la finalidad de evaluar la calidad del servicio que se ofrece, a través de la medición de los requerimientos de sus usuarios externos. Se utilizó un enfoque descriptivo con un enfoque propositivo, y la población objetivo incluyó a los estudiantes de pre grado de dicha institución. La muestra estratificada seleccionada para el estudio fue de 80 elementos. Los resultados revelan que los requerimientos de los clientes de ambos programas difieren en algunos aspectos clave, como la disposición de horarios, los tiempos en las respuestas y los trámites en general, entre otros, lo que puede influir en la visión de los usuarios respecto del nivel en la calidad de servicio otorgado. En conclusión,

se determina que el nivel de calidad depende directamente del proceso que el cliente experimente durante la realización del servicio, y que la competencia entre las instituciones educativas para diferenciarse entre sí puede llevar a una optimización en el nivel del servicio que se ofrece.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Gómez, 2022); durante su estudio que desarrolla el concepto de gestión municipal y desarrollo organización dentro del gobierno local de Andahuaylas, para el periodo 2021, como requisito para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Nacional José María Arguedas; concluye:

- El propósito principal del estudio es establecer la conexión entre la Administración Municipal y el Desarrollo Organizacional en el gobierno local de Andahuaylas para el periodo 2021. La información presentada en la Tabla 18 indica que el valor bilateral es menor que 0.05 y que el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0,476^{**}$) muestra una correlación directa de nivel moderado. Como resultado, se concluye que existe una relación entre la gestión municipal y el desarrollo organizacional, lo que sugiere que mayores niveles de gestión municipal están asociados con un mayor desarrollo organizacional en el gobierno local de Andahuaylas.
- Uno de los objetivos específicos de la investigación fue establecer la conexión entre el concepto de Planificación Estratégica y la definición de Cambio Organizacional en el gobierno local de Andahuaylas, durante el periodo 2021. Según los resultados presentados en la Tabla 19, se observa que el valor bilateral es inferior a 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.499^{**}$) muestra una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación entre la planificación estratégica y el cambio organizacional, lo que sugiere que a medida que se incluye la planificación estratégica en mayor medida, se mejora la gestión municipal y, en consecuencia, se logra un mayor desarrollo organizacional en términos de cambio organizacional en el gobierno local de Andahuaylas.

- Uno de los objetivos específicos del estudio fue dimensionar la conexión entre el concepto de Planificación Estratégica y el concepto de los Procesos Internos en el gobierno local de Andahuaylas, durante el periodo 2021. Los resultados presentados en la Tabla 20 indican que el valor bilateral es menor que 0.05 y que el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0,507^{**}$) muestra una correlación directa y de nivel moderado. Por lo tanto, se concluye que existe un vínculo entre el concepto de la planificación estratégica y el concepto de procesos internos, lo que sugiere que a medida que se incluya más la planificación estratégica, se mejorarán los niveles de gestión municipal y, por lo tanto, se tendrá un mayor control en los procesos internos del gobierno local de Andahuaylas, durante el periodo 2021.
- Uno de los objetivos específicos del estudio fue dimensionar la conexión entre el concepto de Planificación Estratégica y el concepto de Competencias en el gobierno local de Andahuaylas, durante el periodo 2021. Los resultados presentados en la Tabla 21 indican que el valor bilateral es menor que 0.05 y que el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0,522^{**}$) muestra una correlación directa de nivel moderado. Por lo tanto, se concluye que existe una relación entre la planificación estratégica y las competencias, lo que sugiere que a medida que se incluya más la planificación estratégica, se mejorará la gestión municipal y, por lo tanto, se impulsará un incremento en el nivel de compromiso para la actualización de competencias en el gobierno local de Andahuaylas, durante el periodo 2021.

(Rivera, 2019); en su estudio que realizada para identificar las incidencias del concepto de desarrollo organizacional en las dimensiones de la gobernabilidad democrática dentro del gobierno local de Chongos Bajo de Chupaca, para el periodo 2017; con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración Pública por la Universidad Señor de Sipán; arriba a las siguientes conclusiones:

- La falta de contratación de personal capacitado con formación técnica y universitaria para los puestos, junto con un porcentaje del 44% de funcionarios que no cumplen con las actividades del Plan Operativo Anual

(POA), y una ejecución de proyectos que no alcanza el 39% y el 79%, son factores que contribuyen a una influencia casi inexistente del concepto de desarrollo organizacional dentro del concepto de gobernabilidad democrática para el Gobierno Local de Chongos Bajo. Además, la falta de un plan de ordenamiento territorial, que es indispensable en cada municipio, y la falta de experiencia en gestión pública, que es menor al 30% debido a que se enfocan solamente en sus carreras profesionales, completan el total del 44%.

- La participación ciudadana organizativa para fortalecer la gobernabilidad democrática en el gobierno local de Chongos Bajo es ignorada y no se le da importancia a pesar de que es un requisito establecido por ley para participar en espacios públicos como la rendición de cuentas, los presupuestos participativos y los planes de desarrollo. Esto se debe a que el 68% de las organizaciones son informales y no tienen personería jurídica.
- Se puede observar que la disposición de los mecanismos de la institución en temas de desarrollo organizacional, para fortalecer el concepto de gobernabilidad democrática en el gobierno local de Chongos Bajo presentan un desgaste evidente. Esto se debe a que los indicadores respecto del nivel de calidad de vida de la población no se han elevado de forma significativa, debido al incumplimiento de las actividades del POA en un 36%.

(Yarin, 2021); dentro de su estudio que aborda el concepto de gestión municipal dentro del gobierno local del distrito de Challhuahuacho, en la provincia de Cotabambas, de la Región Apurímac para el periodo 2019; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración por la Universidad Cesar Vallejo; arriba a las siguientes conclusiones:

- El estudio tuvo la finalidad de describir el concepto de gestión municipal dentro del gobierno local de Challhuahuacho durante el periodo 2019 y se determinó que esta fue buena. Según los resultados de la encuesta, en las dimensiones referidas a las finanzas municipales, el desarrollo organizacional, la gobernabilidad democrática y la prestación de servicios, el 40.6% de los encuestados la clasificaron como buena y el 23.4% como

muy buena. A pesar de esto, se observaron diversos problemas en el gobierno local, como la ausencia de una conducta transparente, la existencia de corrupción, la inoperancia en la prestación de servicios y baja ejecución presupuestal.

- La descripción del concepto de desarrollo organizacional en la gestión municipal de Challhuahuacho, para el periodo 2019 fue completada. Según el estudio, la falta instrumentos de gestión representa un gran obstáculo para el desempeño municipal. Como resultado del estudio, se concluyó que el concepto de desarrollo organizacional en la definición de gestión del gobierno local de Challhuahuacho para el periodo 2019 fue evaluado como regular, ya que recibió un 32.8% de respuestas en esa dimensión por parte de los encuestados. Esto sugiere que todavía hay aspectos a mejorar, como la capacidad de la municipalidad para trabajar en función de objetivos y metas, la capacitación del personal, la implementación de procesos mecanizados y la igualdad de género dentro de la contratación del recurso humano.
- Durante el año 2019 se realizó la descripción de las finanzas dentro de la gestión municipal del gobierno local de Challhuahuacho. Según la investigación realizada, la gestión de esta dimensión en dicho año es considerada como positiva en un 39.1% de las respuestas proporcionadas por los encuestados, lo que indica que hay una capacidad satisfactoria de mejorar y optimizar la recaudación municipal, administrar el presupuesto de manera responsable y manejar adecuadamente la deuda, así como una capacidad administrativa y financiera adecuada y orientación de la inversión hacia los sectores de población más vulnerables. Sin embargo, aún hay aspectos que deben mejorarse para lograr la excelencia.

(Zapata, 2018); durante el estudio que aborda la variable de gestión municipal y su interacción con la variable de ordenamiento territorial dentro del gobierno local de Santa Rosa de Quives para optar el Título Profesional de Especialista en Políticas y Gestión Pública por la Universidad Nacional Federico Villareal; arriba a las siguientes conclusiones:

- El empleo del modelo estadístico del SPSS ha posibilitado verificar la hipótesis general presentada en la investigación, y se ha obtenido como resultado que hay una correlación de alta significancia desde una óptica estadística de 0.821, lo cual representa una correlación alta. Por lo tanto, se ha demostrado que existe un vínculo directo y representativo entre el concepto de gestión municipal y el concepto de ordenamiento territorial, bajo una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%.
- Fue determinado que existe una correlación de alta significancia (0.773), la cual resulta positiva. Por consiguiente, se concluye que el desarrollo organizacional llevado a cabo por la gestión municipal tiene un impacto relevante dentro del concepto de ordenamiento territorial del Gobierno Local de Santa Rosa de Quives, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%.
- Después de realizar el análisis estadístico mediante la herramienta SPSS, se ha comprobado que existe una correlación con una significancia de 0.730, lo que indica la existencia de una correlación de nivel positivo. Por lo tanto, se puede concluir la existencia de una relación de tipo directo y significativo entre el concepto de finanzas municipales y el concepto de ordenamiento territorial en el gobierno local de Santa Rosa de Quives, con una confiabilidad de 95% y un margen de error del 5%.
- Se ha confirmado una correlación con una alta significancia de 0.762, lo que indica un tipo de correlación positivo. Por lo tanto, se puede afirmar la existencia de una relación significativa y directa entre el concepto de gobernabilidad municipal y el concepto de ordenamiento territorial del gobierno local de Santa Rosa de Quives, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%.
- Fue posible establecer que se evidencia una correlación con una alta significancia de 0.682, lo que demuestra un tipo de correlación de carácter positivo. Por lo tanto, se concluye la existencia una relación significativa y directa entre el concepto de servicios municipales y el concepto de ordenamiento territorial en el gobierno local de Santa Rosa de Quives, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%.

2.1.3. Antecedentes Locales

(Medina J. , 2021); dentro del estudio que se denomina “La Relación de la Gestión Municipal en la Satisfacción de la Población del Distrito de Tacna 2019” con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciado en Ciencias Administrativas y Marketing Estratégico por la Universidad José Carlos Mariátegui; arriba a las siguientes conclusiones:

- Se ha constatado que el concepto de gestión municipal y el concepto de satisfacción de la población en el gobierno local provincial de Tacna en el año 2019 están significativamente relacionadas, ya que el p-valor es inferior a 0.05, que es la significancia mínima requerida. Además, se observó que el nivel en el concepto de satisfacción de la población se encuentra en un nivel medio del 65,5 %, lo que concuerda con el nivel regular de la gestión municipal, que es del 64,4 %.
- Se ha constatado la existencia de una correlación con alta significancia entre el concepto de desarrollo organizacional y el concepto de satisfacción de la población del gobierno local provincial de Tacna para el periodo 2019, ya que el p-valor es de 0,00, lo que está por debajo de la significancia mínima de 0.05. Además, se observa que el desarrollo organizacional se encuentra en un nivel regular del 69,0% en cuanto al desarrollo de la estrategia de reordenamiento territorial y el concepto de desempeño del personal. Esto, a su vez, se relaciona con un nivel regular del 65,5% en la satisfacción de la población.
- Se ha constatado que la existencia de una correlación de alta significancia entre el concepto de finanzas municipales y el concepto de satisfacción de la población del gobierno local provincial de Tacna durante el periodo 2019, ya que el p-valor es de 0,00, que resulta inferior al nivel mínimo de significancia requerido (0.05).
- Además, se concluye que la variable de finanzas municipales tiene un desempeño moderado del 67,8% en cuanto a la dimensión de ejecución de proyectos, la dimensión de ejecución del presupuesto, y la dimensión de gestión tributaria. Esto, a su vez, influye en que el nivel del concepto de la

variable de satisfacción de la población también sea regular, alcanzando un 65,5%.

(Secce, 2018); en su estudio que aborda el diseño de un lineamiento estratégico para el fortalecimiento del nivel de gestión municipal dentro del gobierno local de Pacocha, durante el periodo comprendido entre el año 2015 y el año 2017; para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad por la Universidad José Carlos Mariátegui; concluye:

- Basándonos en el fin principal, se concluyó que la evaluación del rendimiento del concepto de gestión municipal en los últimos 3 años obtuvo un resultado de nivel intermedio. Esto indica que se encuentra mejorando y se requiere incidir en ello para alcanzar el objetivo de nivel superior. Dentro de cada sector o área, se encontraron desperfectos, por lo que según los datos obtenidos, las áreas prioritarias para dar impulso a la estrategia son las dimensiones que abordan conceptos referidos a la Gobernabilidad y los conceptos referidos a los Servicios-Proyectos.
- Se ha determinado que, respecto del concepto de gestión municipal, la dimensión de finanzas tiene un desarrollo aceptable, según la opinión de los trabajadores y la revisión de documentos, sin encontrar deficiencias graves y con un comportamiento uniforme. En cuanto al desarrollo organizacional, el desempeño oscila entre intermedio y alto, con una favorable respuesta de los operadores y una revisión de carácter documental sin deficiencias graves. Sin embargo, en el área de Servicios-proyectos, el rendimiento varía de un nivel bajo a intermedio, con algunos desperfectos evidenciados tanto en el proceso de análisis documentario como en las respuestas de los trabajadores. En cuanto a la gobernabilidad democrática, el desempeño oscila entre bajo e intermedio, presentando también algunos desperfectos de acuerdo al proceso de revisión documentaria y la interacción de los operadores.
- En cuanto a determinar el segundo lineamiento, aunque se han obtenido conclusiones de un nivel intermedio de desempeño, existen notables variaciones entre las áreas evaluadas. De esta manera, el desempeño de las

áreas con puntuaciones más altas eleva el puntaje general, en contraposición con las áreas con menor desempeño. Es por esto que el área de Finanzas municipales ocupa el primer lugar en rendimiento, seguida por el segmento que se encarga de la operatividad del desarrollo organizacional.

(Medina M. , 2021); en su investigación titulada: “Gestión Municipal e Inversiones en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2020” para optar el Título Profesional de Contador Público por la Universidad José Carlos Mariátegui; arriba a las siguientes conclusiones:

- Se ha establecido que con un margen de error estadístico del 5%, hay una relación significativa entre las inversiones en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2020 y la gestión municipal.
- Se ha comprobado que existe una relación significativa entre la gobernabilidad y las inversiones en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2020, ya que se ha obtenido un nivel de relación del 78.9% y un valor de significancia de 0.000.
- Se ha demostrado que hay una relación significativa entre las inversiones y los servicios y proyectos en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, con un nivel de relación del 70,5% y una significancia de 0,000.
- Se ha determinado que existe una relación significativa entre las inversiones y las finanzas municipales en la MPMN-2020, con un nivel de relación del 66% y una significancia de 0,000.
- Se ha comprobado que hay una relación significativa entre las inversiones y el desarrollo organizacional en la MPMN-2020, ya que el nivel de relación es del 65,4% y la significancia es de 0,000.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Gestión Pública*

La gestión pública es un concepto fundamental en la administración del Estado. Según (Cornejo, 2008), la gestión pública es "el proceso de planificación, organización, dirección, control y evaluación de los recursos humanos, financieros y materiales del Estado, orientados a lograr los objetivos del sector público" (p. 14). En este sentido, la gestión pública busca alcanzar los objetivos del Estado, que incluyen la provisión de servicios públicos y el cumplimiento de políticas públicas.

En el Perú, la gestión pública es una función esencial del Estado y se encuentra regulada por la Constitución Política del Perú de 1993. Según la Constitución, la gestión pública debe ser "eficiente, eficaz y transparente" (Congreso de la República, 1993). Además, se establece que la gestión pública debe estar al servicio de los ciudadanos y orientada al bien común.

La gestión pública en el Perú se divide en tres niveles: el nivel nacional, el nivel regional y el nivel local. En el nivel nacional, la gestión pública se encarga de la administración y dirección del gobierno central. En el nivel regional, la gestión pública está a cargo de los gobiernos regionales, que son los encargados de la administración y dirección de las regiones del país. En el nivel local, la gestión pública está a cargo de los gobiernos locales, que son los encargados de la administración y dirección de los distritos y provincias del país.

En el Perú, la gestión pública se rige por la Ley del Sistema Nacional de Control Ley N° 27785 (Congreso de la República, 2018), que establece el marco legal para la gestión pública en el país. Esta ley establece que la gestión pública debe estar orientada al logro de los objetivos del Estado y al cumplimiento de las políticas públicas. Además, establece la necesidad de un control interno y externo de la gestión pública para garantizar su eficiencia y transparencia.

La gestión pública en el Perú también se rige por la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444 (El Peruano, 2019), que establece las normas y procedimientos para la gestión pública en el país. Esta ley establece que

la gestión pública debe ser eficiente, eficaz y transparente, y que debe estar orientada al logro de los objetivos del Estado y al cumplimiento de las políticas públicas. Además, la gestión pública en el Perú se encuentra regulada por diversas normas y políticas públicas, como la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, que tiene como objetivo mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión pública en el país.

En resumen, la gestión pública en el Perú es el proceso de planificación, organización, dirección, control y evaluación de los recursos humanos, financieros y materiales del Estado, orientados a lograr los objetivos del sector público. Esta gestión se rige por la Constitución Política del Perú, la Ley del Sistema Nacional de Control y la Ley del Procedimiento Administrativo General, así como por diversas normas y políticas públicas.

2.2.2. *Gestión Municipal*

La gestión municipal en el Perú se refiere a las actividades y responsabilidades del gobierno local en la administración de los asuntos locales y en la prestación de servicios públicos a la comunidad. Según la Ley Orgánica de Municipalidades (Diario Oficial El Peruano, 2003), la gestión municipal abarca la planificación, organización, dirección y control de las políticas y acciones que se llevan a cabo en el territorio de un municipio. En el Perú, los municipios son los encargados de gestionar los asuntos locales y de brindar servicios básicos a la población, como la limpieza pública, el mantenimiento de calles y espacios públicos, la recolección y disposición de residuos sólidos, la gestión del tráfico, entre otros. Asimismo, los municipios también tienen la responsabilidad de promover el desarrollo económico y social de su territorio y de mejorar la calidad de vida de sus habitantes. La gestión municipal en el Perú se rige por la Ley Orgánica de Municipalidades, que establece el marco legal y los procedimientos que deben seguir los municipios en la gestión de sus asuntos. Esta ley establece que los municipios son entidades autónomas y descentralizadas, lo que significa que tienen la capacidad de tomar decisiones y de administrar sus propios recursos de manera independiente.

En términos de estructura organizativa, la gestión municipal en el Perú se divide en tres niveles: el alcalde, el concejo municipal y la gerencia municipal. El alcalde es la máxima autoridad del municipio y es elegido por votación popular. El concejo municipal está integrado por regidores elegidos por votación popular y tiene la función de aprobar las políticas y decisiones importantes para el municipio. La gerencia municipal es el órgano encargado de la administración y gestión de los recursos y servicios del municipio.

Para llevar a cabo una gestión municipal eficiente, es fundamental que los municipios cuenten con un plan estratégico y un presupuesto adecuado. El plan estratégico debe establecer los objetivos y metas a largo plazo del municipio y los mecanismos para alcanzarlos. El presupuesto, por su parte, debe reflejar las prioridades y necesidades del municipio y permitir la asignación adecuada de recursos para la ejecución de los proyectos y programas.

En cuanto a la participación ciudadana, la gestión municipal en el Perú está regulada por la Ley de Participación y Control Ciudadanos en la Gestión Pública. Esta ley establece que los municipios deben promover la participación activa de la población en la toma de decisiones y en la gestión de los asuntos locales. Para ello, se deben implementar mecanismos de consulta y de rendición de cuentas que permitan a la población expresar sus necesidades y demandas, y supervisar la gestión municipal. En resumen, la gestión municipal en el Perú se refiere a las actividades y responsabilidades de los municipios en la administración de los asuntos locales y en la prestación de servicios públicos a la comunidad. Esta gestión está regulada por la Ley Orgánica de Municipalidades y se divide en tres niveles: el alcalde, el concejo municipal y la gerencia municipal.

2.2.2.1. Planificación.

La planificación administrativa es una herramienta esencial en la gestión de organizaciones públicas y privadas. Según (Robbins & Coulter, 2012); la planificación se define como "el proceso de establecer objetivos y seleccionar los medios necesarios para alcanzarlos" (p. 221). En otras palabras, la planificación

administrativa se refiere al proceso mediante el cual se establecen metas y objetivos a largo plazo, y se determinan las estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos.

La planificación administrativa es importante porque permite a los líderes de la organización anticipar los cambios y los desafíos que enfrentará la organización en el futuro y prepararse adecuadamente para ellos. La planificación también ayuda a garantizar que los recursos de la organización se utilicen de manera eficiente y efectiva, y que se logren los objetivos establecidos.

Para llevar a cabo una planificación administrativa efectiva, es importante seguir un proceso estructurado que incluya las siguientes etapas:

- Identificación de problemas y oportunidades: En esta etapa se identifican los problemas y las oportunidades que enfrenta la organización. Para ello, se pueden utilizar herramientas como el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), el análisis PESTEL (político, económico, social, tecnológico, ambiental y legal) y el análisis de *stakeholders*.
- Establecimiento de objetivos: En esta etapa se establecen los objetivos y metas a largo plazo de la organización. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y estar definidos en un plazo temporal.
- Desarrollo de estrategias: En esta etapa se determinan las estrategias y acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. Se deben considerar las fortalezas y debilidades de la organización, así como las oportunidades y amenazas del entorno.
- Implementación de las estrategias: En esta etapa se lleva a cabo la implementación de las estrategias y acciones definidas. Es importante asignar los recursos necesarios y establecer un plan de acción concreto.
- Evaluación y control: En esta etapa se evalúa el progreso de la organización y se realizan ajustes necesarios para garantizar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos.

Es importante destacar que la planificación administrativa no es un proceso lineal, sino que es un proceso dinámico y continuo. Las etapas pueden superponerse

y es posible que se deba volver a una etapa anterior si se identifican nuevas oportunidades o problemas.

En conclusión, la planificación administrativa es un proceso esencial para la gestión efectiva de organizaciones públicas y privadas. Según (Robbins & Coulter, 2012); "la planificación es la herramienta más importante de los gerentes porque es el medio principal para establecer objetivos y elegir los medios para alcanzarlos" (p. 221). La planificación administrativa incluye la identificación de problemas y oportunidades, el establecimiento de objetivos, el desarrollo de estrategias, la implementación de las estrategias y la evaluación y control. Es un proceso dinámico y continuo que permite a las organizaciones anticipar los cambios y desafíos del futuro y prepararse adecuadamente para ellos.

2.2.2.2. Organización.

La organización administrativa se refiere a la estructura y disposición de los recursos y actividades de una organización para lograr sus objetivos y metas. Según (Daft, 2015); la organización es "un grupo coordinado de personas que trabajan juntas para alcanzar los objetivos de la organización" (p. 297). La organización administrativa se enfoca en cómo se organizan las personas y los recursos para lograr estos objetivos. La organización administrativa es importante porque permite a las organizaciones trabajar de manera eficiente y efectiva. Una buena organización puede ayudar a minimizar el desperdicio de recursos, aumentar la productividad y mejorar la calidad del trabajo. Además, una organización bien estructurada puede facilitar la toma de decisiones y mejorar la comunicación dentro de la organización.

Para llevar a cabo una organización administrativa efectiva, es importante seguir un proceso estructurado que incluya las siguientes etapas:

- Identificación de los objetivos y metas: En esta etapa se identifican los objetivos y metas de la organización. Es importante que estos objetivos sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y definidos en un plazo temporal.

- Identificación de las actividades necesarias: En esta etapa se identifican las actividades necesarias para alcanzar los objetivos y metas de la organización. Es importante determinar qué actividades son necesarias y qué recursos se necesitan para llevarlas a cabo.
- División del trabajo: En esta etapa se divide el trabajo entre los miembros de la organización. Es importante asignar tareas y responsabilidades específicas a cada miembro para asegurarse de que todas las actividades necesarias se completen de manera efectiva y eficiente.
- Jerarquización y coordinación: En esta etapa se establece una jerarquía dentro de la organización y se coordina el trabajo de los diferentes miembros. Es importante establecer un sistema de comunicación claro y efectivo para garantizar que todos los miembros estén trabajando juntos para alcanzar los objetivos y metas de la organización.
- Evaluación y control: En esta etapa se evalúa el progreso de la organización y se realizan ajustes necesarios para garantizar que se estén cumpliendo los objetivos y metas establecidos.

Es importante destacar que la organización administrativa no es un proceso estático, sino que es un proceso dinámico y continuo. Las etapas pueden superponerse y es posible que se deba volver a una etapa anterior si se identifican nuevos desafíos o problemas.

En conclusión, la organización administrativa se refiere a la estructura y disposición de los recursos y actividades de una organización para lograr sus objetivos y metas. Según (Daft, 2015); "la organización es un grupo coordinado de personas que trabajan juntas para alcanzar los objetivos de la organización" (p. 297). La organización administrativa incluye la identificación de los objetivos y metas, la identificación de las actividades necesarias, la división del trabajo, la jerarquización y coordinación, y la evaluación y control. Es un proceso dinámico y continuo que permite a las organizaciones trabajar de manera eficiente y efectiva.

2.2.2.3. Dirección.

La dirección administrativa se refiere a la capacidad de liderazgo y gestión de un equipo de trabajo para lograr los objetivos y metas de una organización. Según (Koontz & Weihrich, 2014), la dirección es "el proceso de influir en el comportamiento humano para lograr los objetivos organizacionales que son importantes para el líder y para los seguidores" (p. 418). La dirección administrativa es importante porque un buen liderazgo puede motivar a los miembros del equipo, fomentar la cooperación y mejorar la eficiencia y eficacia de la organización. La dirección administrativa implica una serie de habilidades y competencias, tales como la capacidad de motivar y dirigir a los miembros del equipo, la capacidad de comunicar claramente los objetivos y metas de la organización, la capacidad de tomar decisiones informadas y la capacidad de trabajar en equipo. También es importante que los líderes sean capaces de identificar y resolver problemas y conflictos de manera efectiva.

Para llevar a cabo una dirección administrativa efectiva, es importante seguir un proceso estructurado que incluya las siguientes etapas:

- Establecimiento de objetivos y metas: En esta etapa se establecen los objetivos y metas de la organización. Es importante que estos objetivos sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y definidos en un plazo temporal.
- Identificación de los recursos necesarios: En esta etapa se identifican los recursos necesarios para lograr los objetivos y metas de la organización. Es importante determinar qué recursos son necesarios y cómo se pueden obtener.
- Selección y motivación del equipo: En esta etapa se selecciona y motiva al equipo de trabajo. Es importante seleccionar a los miembros del equipo adecuados y motivarlos para que trabajen juntos para alcanzar los objetivos y metas de la organización.
- Comunicación y coordinación: En esta etapa se establece una comunicación clara y efectiva entre los miembros del equipo y se coordina el trabajo de los diferentes miembros. Es importante asegurarse de que todos los

miembros estén trabajando juntos para alcanzar los objetivos y metas de la organización.

- Evaluación y control: En esta etapa se evalúa el progreso de la organización y se realizan ajustes necesarios para garantizar que se estén cumpliendo los objetivos y metas establecidos.

Es importante destacar que la dirección administrativa no es un proceso estático, sino que es un proceso dinámico y continuo. Las etapas pueden superponerse y es posible que se deba volver a una etapa anterior si se identifican nuevos desafíos o problemas.

En conclusión, la dirección administrativa se refiere a la capacidad de liderazgo y gestión de un equipo de trabajo para lograr los objetivos y metas de una organización. Según (Koontz & Weihrich, 2014), la dirección es "el proceso de influir en el comportamiento humano para lograr los objetivos organizacionales que son importantes para el líder y para los seguidores" (p. 418). La dirección administrativa incluye el establecimiento de objetivos y metas, la identificación de los recursos necesarios, la selección y motivación del equipo, la comunicación y coordinación, y la evaluación y control. Es un proceso dinámico y continuo que permite a los líderes y equipos de trabajo

2.2.2.4. Control.

El control administrativo es un proceso esencial en la gestión de una organización que implica monitorear y evaluar el rendimiento y las actividades de la organización para asegurar que se están cumpliendo los objetivos establecidos y que se están tomando medidas para corregir cualquier desviación o problema identificado. Según (Koontz & Weihrich, 2014); el control administrativo se define como "el proceso de medir el rendimiento actual y compararlo con los estándares establecidos, para determinar si hay desviaciones significativas y tomar medidas correctivas para asegurar que se alcancen los objetivos organizacionales" (p. 459). El control administrativo implica la implementación de un sistema de control que abarca la planificación, organización, dirección y control. El proceso de control administrativo es cíclico y continuo, lo que significa que se realiza de manera

regular para garantizar que la organización está operando de manera eficiente y eficaz. El proceso de control administrativo implica cinco pasos clave:

- Establecimiento de estándares: En esta etapa, se establecen los estándares o criterios para evaluar el rendimiento. Estos estándares pueden ser objetivos cuantitativos, como el rendimiento financiero, o subjetivos cualitativos, como la satisfacción del cliente.
- Medición del rendimiento: En esta etapa, se recopilan y analizan los datos para evaluar el rendimiento actual y compararlo con los estándares establecidos en la primera etapa.
- Comparación del rendimiento con los estándares: En esta etapa, se compara el rendimiento actual con los estándares establecidos para determinar si hay desviaciones significativas.
- Toma de medidas correctivas: Si se identifican desviaciones significativas en la etapa anterior, se deben tomar medidas correctivas para corregir el problema y garantizar que se alcancen los objetivos organizacionales.
- Retroalimentación y ajuste: En esta etapa, se proporciona retroalimentación sobre el rendimiento a los miembros de la organización y se realizan ajustes si es necesario en el proceso de control para mejorar el rendimiento futuro.

Es importante destacar que el proceso de control administrativo no es solo responsabilidad de los gerentes y líderes de la organización, sino que también implica la participación activa de todos los miembros de la organización. Los empleados deben estar informados sobre los estándares y objetivos establecidos, y deben tener la capacidad de identificar problemas y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

Además, el control administrativo también implica la implementación de controles preventivos y correctivos. Los controles preventivos se refieren a las medidas que se toman para prevenir problemas y desviaciones antes de que ocurran. Los controles correctivos se refieren a las medidas que se toman después de que se ha identificado una desviación significativa para corregir el problema y prevenir que ocurra de nuevo.

En conclusión, el control administrativo es un proceso esencial en la gestión de una organización que implica monitorear y evaluar el rendimiento y las actividades de la organización para asegurar que se están cumpliendo los objetivos establecidos y que se están tomando medidas para corregir cualquier desviación o problema identificado.

2.2.3. *Desarrollo Organizacional*

El desarrollo organizacional (DO) es un enfoque utilizado en la gestión de organizaciones para mejorar el rendimiento y la eficacia organizacional. El DO se centra en la mejora de la capacidad de la organización para enfrentar los desafíos y cambios en el entorno externo y mejorar la calidad de vida en el lugar de trabajo para los empleados. Según (Cummings & Worley, 2015), el DO se define como "un esfuerzo planificado y a largo plazo para mejorar una organización a través del uso de intervenciones sistemáticas y colaborativas basadas en la teoría del comportamiento humano" (p. 3).

El DO es un proceso continuo que implica la identificación y el diagnóstico de los problemas y oportunidades de mejora en la organización. Luego, se desarrollan e implementan intervenciones adecuadas para abordar los problemas y aprovechar las oportunidades. Estas intervenciones pueden incluir capacitación y desarrollo de liderazgo, trabajo en equipo y colaboración, cambio de cultura organizacional, mejora de procesos y sistemas, y rediseño de trabajo. El DO también se enfoca en mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales dentro de la organización para promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Esto se logra a través del fortalecimiento de la confianza y el compromiso de los empleados, y la creación de un sentido de comunidad y pertenencia. El DO se basa en la teoría del comportamiento humano, que sostiene que las personas son el activo más importante de la organización y que su comportamiento es influido por múltiples factores, incluyendo la cultura organizacional, las políticas y procedimientos, el liderazgo, la motivación y el ambiente de trabajo. Por lo tanto, para mejorar la eficacia de la organización, es importante comprender cómo estos factores afectan el comportamiento de los empleados y cómo se pueden cambiar para mejorar el rendimiento organizacional.

El DO implica la colaboración entre los líderes y los empleados de la organización, y se basa en la participación activa de todos los miembros de la organización. Los empleados son alentados a participar en el proceso de DO y a compartir sus perspectivas y opiniones para identificar los problemas y oportunidades de mejora en la organización. Esto también ayuda a mejorar la motivación y el compromiso de los empleados al hacerlos sentir más involucrados y valorados. Una de las principales ventajas del DO es que se enfoca en el cambio a largo plazo y en la mejora continua de la organización. El DO no se trata solo de solucionar problemas a corto plazo, sino de desarrollar una cultura de mejora continua y aprendizaje organizacional. Esto significa que la organización está mejor preparada para enfrentar los desafíos y cambios en el entorno externo y mantener su ventaja competitiva.

En conclusión, el desarrollo organizacional es un enfoque utilizado en la gestión de organizaciones para mejorar el rendimiento y la eficacia organizacional. El DO se enfoca en la mejora de la capacidad de la organización para enfrentar los desafíos y cambios en el entorno externo y mejorar la calidad de vida en el lugar de trabajo para los empleados. Finalmente, el DO es un proceso continuo que implica la identificación y el diagnóstico de los problemas y oportunidades de mejora en la organización.

2.2.3.1. Cambio Organizacional.

El cambio organizacional es un proceso mediante el cual una organización se adapta a nuevas circunstancias y cambia su estructura, cultura, políticas y/o prácticas de trabajo. Según (Cummings & Worley, 2015); el cambio organizacional se define como "la alteración de una o más variables en el sistema organizacional, que puede ser una modificación de la estructura, tecnología, cultura, estrategia, personal, o una combinación de ellas" (p. 4).

El cambio organizacional puede ser impulsado por una variedad de factores, como la competencia en el mercado, la tecnología emergente, la necesidad de mejorar la eficiencia y la productividad, o cambios en el entorno legal o político. El

proceso de cambio organizacional puede ser planificado o puede ocurrir de manera inesperada. El cambio organizacional puede ser incremental o radical. El cambio incremental implica pequeñas modificaciones en la organización, mientras que el cambio radical implica cambios significativos en la estructura, cultura y estrategia de la organización. El cambio radical puede ser necesario cuando la organización enfrenta desafíos importantes o cuando es necesario adaptarse a un entorno externo en rápida evolución.

El proceso de cambio organizacional implica varias etapas, que incluyen el diagnóstico del problema, la planificación del cambio, la implementación del cambio y la evaluación y consolidación del cambio. La identificación y el diagnóstico del problema es el primer paso en el proceso de cambio organizacional. Es importante identificar las áreas que necesitan ser modificadas y determinar cómo estas modificaciones pueden afectar la organización.

Una vez que se ha diagnosticado el problema, se desarrolla un plan de cambio que describe los objetivos, los plazos, los recursos y las estrategias necesarias para implementar el cambio. El plan de cambio debe ser realista y práctico, y debe incluir la participación activa de los empleados y otros miembros de la organización. La implementación del cambio es la etapa en la que se llevan a cabo las modificaciones planificadas. Es importante que se preste atención a la comunicación y el apoyo a los empleados durante esta etapa para garantizar una transición suave y reducir la resistencia al cambio.

La evaluación y consolidación del cambio implica la medición del éxito del cambio y la realización de ajustes si es necesario. Es importante evaluar los resultados del cambio y asegurarse de que se están logrando los objetivos establecidos en el plan de cambio.

El cambio organizacional puede ser difícil de implementar debido a la resistencia al cambio de los empleados y otros miembros de la organización. Es importante comunicar claramente los objetivos y beneficios del cambio y proporcionar apoyo a los empleados durante todo el proceso. La participación activa de los empleados también puede ayudar a reducir la resistencia al cambio.

El cambio organizacional es importante para la supervivencia y el éxito de la organización. Permite a la organización adaptarse a un entorno externo en constante evolución y mejorar su eficiencia y productividad. Sin embargo, el cambio organizacional debe ser planificado y gestionado cuidadosamente para minimizar el impacto negativo en la organización y sus empleados.

En conclusión, el cambio organizacional es un proceso mediante el cual una organización se adapta a nuevas circunstancias y cambia su estructura, cultura, políticas y/o prácticas de trabajo

2.2.3.2. Procesos Internos.

Los procesos internos son una parte fundamental de la gestión de una organización, y se refieren a las actividades y tareas que se llevan a cabo dentro de la organización para lograr los objetivos y metas establecidos. Según (Ospina, 2006), los procesos internos son "un conjunto de actividades coordinadas y estructuradas, realizadas por personas, máquinas u otros recursos, con el objetivo de crear un valor agregado para el cliente" (p. 33).

Los procesos internos se pueden clasificar en tres categorías principales: procesos de gestión, procesos operativos y procesos de soporte. Los procesos de gestión se refieren a las actividades relacionadas con la planificación, la dirección y el control de la organización. Los procesos operativos son aquellos que se llevan a cabo para producir los bienes o servicios que ofrece la organización. Por último, los procesos de soporte se refieren a las actividades que apoyan los procesos operativos, como el mantenimiento de la infraestructura y la gestión de los recursos humanos. Los procesos internos son esenciales para el éxito de la organización, ya que permiten una mayor eficiencia y eficacia en la producción de bienes o servicios. Cuando los procesos internos están bien diseñados y ejecutados, la organización puede reducir los costos, aumentar la calidad, mejorar la satisfacción del cliente y aumentar la rentabilidad.

Para diseñar y mejorar los procesos internos, se pueden utilizar diversas herramientas y técnicas, como el análisis de procesos, el mapeo de procesos y la reingeniería de procesos. El análisis de procesos implica la identificación y

evaluación de los procesos internos existentes para determinar su eficiencia y eficacia. El mapeo de procesos es una técnica que permite visualizar el flujo de trabajo en una organización e identificar áreas de mejora. La reingeniería de procesos es una técnica más radical que implica una revisión completa y rediseño de los procesos internos de la organización.

Es importante que los procesos internos estén documentados y sean comprensibles para todos los miembros de la organización. La documentación de los procesos internos puede incluir descripciones detalladas de las actividades, diagramas de flujo y políticas y procedimientos. La comprensión clara de los procesos internos por parte de todos los miembros de la organización puede ayudar a reducir errores y mejorar la eficiencia. La gestión de los procesos internos también implica la identificación y gestión de los riesgos asociados con los procesos. Los riesgos pueden ser internos, como errores humanos o fallos en los sistemas, o externos, como desastres naturales o cambios en el entorno regulador. Es importante identificar y gestionar estos riesgos para minimizar su impacto en la organización. En conclusión, los procesos internos son un conjunto de actividades estructuradas y coordinadas que se llevan a cabo dentro de una organización para lograr los objetivos y metas establecidos. Los procesos internos se pueden clasificar en tres categorías principales: procesos de gestión, procesos operativos y procesos de soporte.

2.2.3.3. Competencias.

Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se necesitan para desempeñar una función específica de manera efectiva. En el ámbito de la administración, las competencias son esenciales para el éxito en la gestión de una organización. Según (Cummings & Worley, 2015); las competencias son "características subyacentes que se relacionan causalmente con el desempeño exitoso en un trabajo o rol" (p.10). Las competencias en administración se pueden clasificar en tres categorías principales: competencias técnicas, competencias interpersonales y competencias conceptuales. Las competencias técnicas se refieren a los conocimientos y habilidades específicos relacionados con la administración, como la planificación, la dirección, el control y la toma de decisiones. Las

competencias interpersonales se refieren a las habilidades sociales y emocionales necesarias para interactuar efectivamente con otras personas, como la comunicación, la colaboración y el liderazgo. Las competencias conceptuales se refieren a la capacidad de comprender y aplicar conceptos abstractos, como la estrategia, el pensamiento crítico y la resolución de problemas complejos.

Las competencias en administración son esenciales para los gerentes y líderes de una organización, ya que les permiten desempeñar sus funciones de manera efectiva y lograr los objetivos establecidos. Las competencias técnicas son especialmente importantes para los gerentes y líderes, ya que les permiten diseñar y ejecutar estrategias efectivas, administrar recursos y tomar decisiones informadas. Las competencias interpersonales son igualmente importantes, ya que permiten a los gerentes y líderes interactuar efectivamente con su equipo y otros miembros de la organización, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo. Las competencias conceptuales permiten a los gerentes y líderes comprender y analizar problemas complejos, lo que les permite tomar decisiones informadas y estratégicas.

Las competencias en administración también son importantes para los empleados de la organización, ya que les permiten desempeñar sus funciones de manera efectiva y contribuir al éxito general de la organización. Los empleados con competencias técnicas sólidas son capaces de ejecutar sus tareas con eficiencia y precisión, mientras que los empleados con competencias interpersonales sólidas son capaces de colaborar efectivamente con sus colegas y comunicarse claramente con los clientes y proveedores. La identificación y desarrollo de competencias en administración se puede lograr a través de diversas técnicas, como la evaluación de desempeño, la retroalimentación 360 grados y el desarrollo de planes de desarrollo individual. La evaluación de desempeño es una herramienta importante para identificar las fortalezas y debilidades de los empleados en términos de competencias en administración. La retroalimentación 360 grados implica solicitar comentarios de colegas, subordinados y superiores, lo que permite una comprensión completa de las fortalezas y debilidades de un individuo. Los planes de desarrollo individual son una herramienta importante para desarrollar y mejorar las

competencias en administración de un individuo. En conclusión, las competencias en administración son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se necesitan para desempeñar una función específica de manera efectiva.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Gestión

(Cummings & Worley, 2015); la gestión administrativa se refiere al conjunto de actividades y procesos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y operaciones de una organización, con el objetivo de lograr sus objetivos de manera efectiva y eficiente; se trata de la gestión de los procesos y recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de una organización de manera efectiva.

2.3.2. Gestión Municipal

(Delgado, 2020); la gestión municipal se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades de una municipalidad o gobierno local, con el objetivo de satisfacer las necesidades y demandas de los ciudadanos de la comunidad en la que se encuentra ubicada. Se trata de la gestión de los procesos y recursos necesarios para prestar servicios y garantizar el bienestar de la comunidad a nivel local.

2.3.3. Planificación

(Ramirez & Ccasani, 2021); la planificación es el proceso mediante el cual se establecen objetivos, se analiza la situación actual y se diseñan estrategias y acciones para alcanzar dichos objetivos de manera efectiva y eficiente. Se trata de un proceso de toma de decisiones anticipado y sistemático que busca lograr resultados específicos en el futuro.

2.3.4. Organización

(Medina M. , 2021); la organización se refiere al proceso mediante el cual se establece una estructura y se asignan tareas y responsabilidades a los miembros

de un grupo o entidad, con el objetivo de lograr objetivos específicos de manera efectiva y eficiente.

2.3.5. Dirección

(Daft, 2015); la dirección se refiere al proceso mediante el cual se guía y coordina el trabajo de un grupo de personas hacia el logro de los objetivos establecidos, mediante la comunicación efectiva, la toma de decisiones y la motivación de los miembros del equipo.

2.3.6. Control

(Rivera, 2019); el control se refiere al proceso mediante el cual se evalúa el desempeño de una organización, se compara con los estándares establecidos y se toman medidas correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

2.3.7. Desarrollo Organizacional

(Ospina, 2006); el desarrollo organizacional se refiere al proceso mediante el cual una organización busca mejorar su capacidad para enfrentar y adaptarse a los cambios en su entorno, mediante la identificación y el cambio de sus estructuras, procesos y culturas organizacionales.

2.3.8. Cambios Organizacionales

(Secce, 2018); los cambios organizacionales se refieren a las modificaciones que se realizan en la estructura, procesos o cultura de una organización, con el fin de adaptarse a los cambios en el entorno, mejorar su eficiencia, eficacia o innovación, o hacer frente a los desafíos y oportunidades del mercado.

2.3.9. Procesos Internos

(Cummings & Worley, 2015); los procesos internos se refieren a las actividades y procedimientos que se llevan a cabo dentro de una organización para producir bienes o servicios, desde el diseño hasta la entrega final al cliente. Estos procesos abarcan todas las etapas, desde la identificación de necesidades hasta la

evaluación del desempeño, y están diseñados para garantizar la eficiencia y eficacia de la organización en la realización de sus actividades.

2.3.10. Competencias

(Flores & Ampuero, 2021); las competencias se refieren al conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y valores que una persona posee y que le permiten realizar eficazmente las tareas y responsabilidades que se le han asignado en su trabajo. Estas habilidades y conocimientos están relacionados con el desempeño laboral y permiten a la persona tener éxito en su trabajo y contribuir de manera efectiva a los objetivos de la organización.

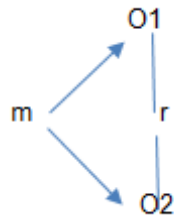
CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

Para la presente investigación, se tiene un estudio de tipo descriptivo; según (Hernández, 2017); este tipo de investigación se presenta de una forma práctica; cuya finalidad es la observación de un área en específico investigada, sin modificar las relaciones y los fenómenos que en ella se producen. De igual forma, (Ther, 2004); señala que esta investigación está destinada a describir las causas y los efectos de la interacción de una o dos variables dentro de una determinada población en condiciones naturales, bajo una muestra aleatoria.

3.2. Diseño de Investigación

Para la investigación se utiliza un diseño de tipo transversal, correlacional por el empleo de dos variables, y no experimental pues se limita únicamente a la descripción de los fenómenos observados. (Hernández, 2017), precisa que este tipo de investigaciones tienen como finalidad la recolección de datos dentro de un momento específico, el cual es definido en función al tiempo y el espacio. En este caso se busca describir la correlación entre la Gestión Municipal y el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.



O1: Gestión Municipal

O2: Desarrollo Organizacional

r: Relación

m: Muestra

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

(Hernández, 2017); la población está constituida por todo el conjunto de elementos que se encuentran dentro del ámbito espacio – temporal donde se pretende incidir con la investigación.

En ese sentido, para nuestra población, se está considerando al personal administrativo que trabaja en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; el cual, según información de recursos humanos asciende a: 323 servidores municipales.

3.3.2. Muestra

El muestreo probabilístico se plantea en base a una población de 323 elementos; el mismo, que se desarrolla con la siguiente fórmula:

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

N: Elementos de la población

p: Factor de probabilidad de satisfechos

q: Factor de Probabilidad de Satisfechos

E: Q intervalo

Z: Nivel de confianza al 95%

n: 177 elementos

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Técnicas

Para esta investigación se plantea la encuesta como técnica investigativa.

(Hernández, 2017); señala que este tipo de técnica tiene como finalidad la indagación de tipo social en función a la naturaleza, importancia, particularidades, y confiabilidad de la información que entregan los elementos seleccionados en la muestra.

3.4.2. Instrumentos

Como instrumento se utiliza el cuestionario.

(Ther, 2004); precisa que este instrumento es preciso para analizar una investigación con alta cantidad de elementos en la muestra, lo que permite que los resultados sean de contestación directa, a través de un cuestionario físico que es facilitado a los encuestados, y en el que estos versan sus opiniones respecto de las variables de la investigación.

3.4.2.1. Fiabilidad del Instrumento.

Para la fiabilidad del instrumento se desarrolla el método del coeficiente de Alfa de Cronbach, en consideración a la siguiente tabla:

Tabla 2

Rangos de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq a < 0.9$	Buena
$0.7 \leq a < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq a < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq a < 0.6$	Pobre

Nota. Niveles de confiabilidad (Hernández, 2017).

En la aplicación del método del coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento de la presente investigación, se tiene:

Tabla 3

Fiabilidad de Cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	31

Nota. Elaboración propia

La fiabilidad del instrumento (0.943) se encuentra dentro del nivel excelente; lo cual genera confiabilidad sobre la obtención de resultados en el presente estudio.

3.4.2.2. Juicio de Expertos.

Se considera el análisis de 03 profesionales en administración; quienes manifiestan su conformidad sobre la técnica de investigación y el instrumento utilizado en el presente estudio.

Tabla 4

Lista de Expertos

Nombre del Evaluador	Opinión
	Favorable
	Favorable
	Favorable

Nota. Elaboración propia

3.4.2.3. Baremos de la Variables.

Los baremos se encuentran distribuidos en función de la escala de Likert.

Tabla 5

Baremos Variable Gestión Municipal

Nivel	Variable Gestión Municipal				
	Variable	Planificación	Organización	Dirección	Control
Totalmente de Acuerdo	68-80	19-20	15-16	18-20	24-25
De Acuerdo	64-67	17-18	13-14	16-17	21-23
Indiferente	58-63	15-16	11-12	14-15	19-20
En Desacuerdo	53-57	13-14	9-10	12-13	17-18
Totalmente en Desacuerdo	16-52	4-12	3-8	4-11	5-16

Nota. Elaboración propia

Tabla 6*Baremos Variable Desarrollo Organizacional*

Nivel	Variable Desarrollo Organizacional			
	Variable	Cambio Organizacional	Procesos Internos	Competencias
Totalmente de Acuerdo	59-75	20-25	21-25	22-25
De Acuerdo	53-58	17-19	18-20	20-21
Indiferente	48-52	15-16	15-17	18-19
En Desacuerdo	41-47	13-14	13-14	15-17
Totalmente en Desacuerdo	15-40	5-12	5-12	5-14

Nota. Elaboración propia

3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

La prueba de normalidad se realiza sobre una muestra de 177 elementos; en base al indicador de Kolmogorov – Smirnov; donde se obtiene los siguientes resultados:

Tabla 7*Prueba de Normalidad Variable Gestión Municipal*

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Municipal	,101	177	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Hipótesis nula: la variable presenta un comportamiento normal.

Hipótesis alterna: la variable presenta un comportamiento no normal.

Sobre la variable Gestión Municipal, el nivel de significancia es de 0.000; valor inferior al indicador 0.05; lo que conlleva a descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; afirmando que la variable tiene un comportamiento que es no normal.

Tabla 8

Prueba de Normalidad Variable Desarrollo Organizacional

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Organizacional	,075	177	,016

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Hipótesis nula: la variable presenta un comportamiento normal.

Hipótesis alterna: la variable presenta un comportamiento no normal.

Sobre la variable Desarrollo Organizacional, el nivel de significancia es de 0.016; valor inferior al indicador 0.05; lo que conlleva a descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; afirmando que la variable tiene un comportamiento que es no normal.

Tabla 9

Prueba de Normalidad Dimensión Planificación

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,192	177	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Hipótesis nula: la variable presenta un comportamiento normal.

Hipótesis alterna: la variable presenta un comportamiento no normal.

Sobre la dimensión Planificación, el nivel de significancia es de 0.000; valor inferior al indicador 0.05; lo que conlleva a descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; afirmando que la dimensión tiene un comportamiento que es no normal.

Tabla 10

Prueba de Normalidad Dimensión Organización

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Organización	,148	177	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Hipótesis nula: la variable presenta un comportamiento normal.

Hipótesis alterna: la variable presenta un comportamiento no normal.

Sobre la dimensión Organización, el nivel de significancia es de 0.000; valor inferior al indicador 0.05; lo que conlleva a descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; afirmando que la dimensión tiene un comportamiento que es no normal.

Tabla 11

Prueba de Normalidad Dimensión Dirección

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dirección	,155	177	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Hipótesis nula: la variable presenta un comportamiento normal.

Hipótesis alterna: la variable presenta un comportamiento no normal.

Sobre la dimensión Dirección, el nivel de significancia es de 0.000; valor inferior al indicador 0.05; lo que conlleva a descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; afirmando que la dimensión tiene un comportamiento que es no normal.

Tabla 12

Prueba de Normalidad Dimensión Control

Kolmogorov – Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Control	,100	177	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Hipótesis nula: la variable presenta un comportamiento normal.

Hipótesis alterna: la variable presenta un comportamiento no normal.

Sobre la dimensión Control, el nivel de significancia es de 0.000; valor inferior al indicador 0.05; lo que conlleva a descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; afirmando que la dimensión tiene un comportamiento que es no normal.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Para el instrumento de investigación; se analizan cada una de las variables del estudio de la siguiente manera: para la variable gestión municipal se consideran 16 ítems, para la dimensión planificación 4 ítems, para la dimensión organización 3 ítems, para la dimensión dirección 4 ítems, para la dimensión control 5 ítems; para la variable desarrollo organizacional se consideran 15 ítems, para la dimensión cambio organizacional 5 ítems, para la dimensión procesos internos 5 ítems, para la dimensión competencias 5 ítems.

Tabla 13

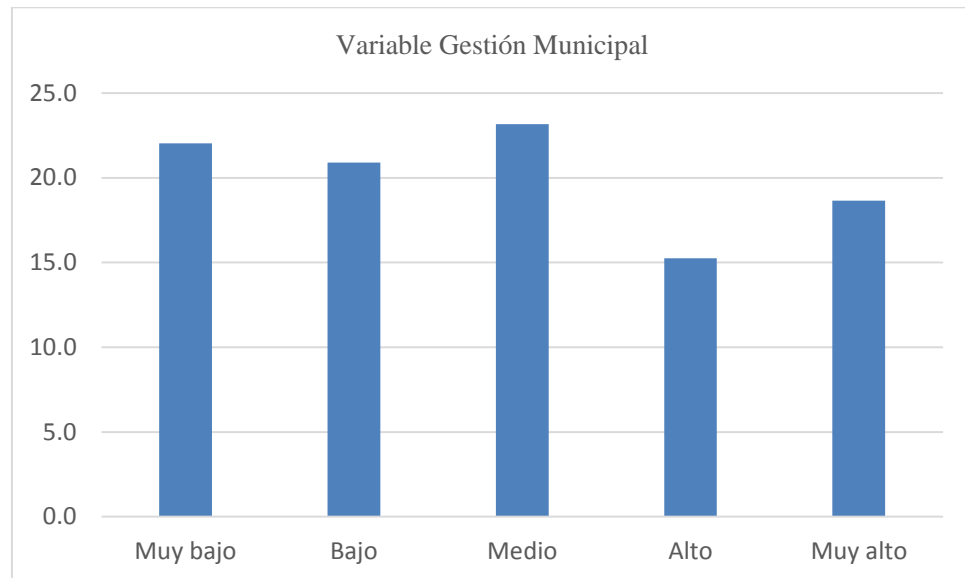
Resultados de la Variable Gestión

Gestión Municipal			
	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Frecuencia
Muy bajo	22.0	22.0	39
Bajo	20.9	42.9	37
Medio	23.2	66.1	41
Alto	15.3	81.4	27
Muy alto	18.6	100.0	33
Total	100.0		177

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Gestión Municipal



Nota. Elaboración propia.

Tabla 14

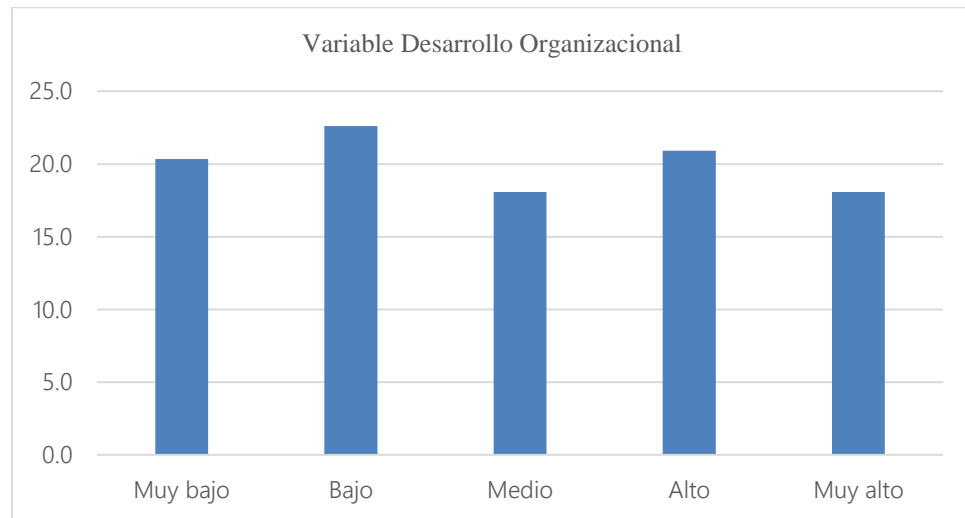
Resultados de la Variable Desarrollo Organizacional

Desarrollo Organizacional			
	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Frecuencia
Muy bajo	20.3	20.3	36
Bajo	22.6	42.9	40
Medio	18.1	61.0	32
Alto	20.9	81.9	37
Muy alto	18.1	100.0	32
Total	100.0		177

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Resultados Desarrollo Organizacional



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Sobre el cuadro que antecede, según la percepción de los encuestados, el 20.3% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es muy bajo, el 22.6% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es bajo; el 18.1% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es medio; el 20.9% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es alto; y el 18.1% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es muy alto.

Tabla 15

Resultados de la Dimensión Planificación

Planificación			
	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Frecuencia
Muy bajo	17.5	17.5	31
Bajo	14.1	31.6	25
Medio	35.0	66.7	62
Alto	22.6	89.3	40
Muy alto	10.7	100.0	19
Total	100.0		177

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Sobre el cuadro que antecede, según la percepción de los encuestados, el 17.5% considera que el nivel de planificación es muy bajo, el 14.1% considera que el nivel de planificación es bajo; el 35.0% considera que el nivel de planificación es medio; el 22.6% considera que el nivel de planificación es alto; y el 10.7% considera que el nivel de planificación es muy alto.

Tabla 16

Resultados de la Dimensión Organización

Organización			
	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Frecuencia
Muy bajo	9.6	9.6	17
Bajo	42.4	52.0	75
Medio	26.0	78.0	46
Alto	19.2	97.2	34
Muy alto	2.8	100.0	5
Total	100.0		177

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Sobre el cuadro que antecede, según la percepción de los encuestados, el 9.6% considera que el nivel de organización es muy bajo, el 42.4% considera que el nivel de organización es bajo; el 26.0% considera que el nivel de organización es medio; el 19.2% considera que el nivel de organización es alto; y el 2.8% considera que el nivel de organización es muy alto.

Tabla 17*Resultados de la Dimensión Dirección*

Dirección			
	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Frecuencia
Muy bajo	21.5	21.5	38
Bajo	10.7	32.2	19
Medio	31.6	63.8	56
Alto	20.9	84.7	37
Muy alto	15.3	100.0	27
Total	100.0		177

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Sobre el cuadro que antecede, según la percepción de los encuestados, el 21.5% considera que el nivel de dirección es muy bajo, el 10.7% considera que el nivel de dirección es bajo; el 31.6% considera que el nivel de dirección es medio; el 20.9% considera que el nivel de dirección es alto; y el 15.3% considera que el nivel de dirección es muy alto.

Tabla 18*Resultados de la Dimensión Control*

Control			
	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Frecuencia
Muy bajo	28.8	28.8	51
Bajo	14.7	43.5	26
Medio	23.7	67.2	42
Alto	14.7	81.9	26
Muy alto	18.1	100.0	32
Total	100.0		177

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Sobre el cuadro que antecede, según la percepción de los encuestados, el 28.8% considera que el nivel de control es muy bajo, el 14.7% considera que el

nivel de control es bajo; el 23.7% considera que el nivel de control es medio; el 14.7% considera que el nivel de control es alto; y el 18.1% considera que el nivel de control es muy alto.

4.1.1. Resultado por Objetivo General

Tabla 19

Resultados por Objetivo General

		GESTION MUNICIPAL					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Muy bajo	Recuento	17	6	6	2	5	36
		%	9,6%	3,4%	3,4%	1,1%	2,8%	20,3%
	Bajo	Recuento	14	14	9	2	1	40
		%	7,9%	7,9%	5,1%	1,1%	0,6%	22,6%
	Medio	Recuento	6	15	8	1	2	32
		%	3,4%	8,5%	4,5%	0,6%	1,1%	18,1%
	Alto	Recuento	2	2	12	10	11	37
		%	1,1%	1,1%	6,8%	5,6%	6,2%	20,9%
	Muy alto	Recuento	0	0	6	12	14	32
		%	0,0%	0,0%	3,4%	6,8%	7,9%	18,1%
	Total	Recuento	39	37	41	27	33	177
		%	22,0%	20,9%	23,2%	15,3%	18,6%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Sobre los resultados que anteceden; respecto del objetivo general, el 23.2% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Gestión Municipal es Medio; el 22.0% de los elementos encuestados considera que el nivel de Gestión Municipal es muy bajo; el 20.9% de los elementos encuestados considera que el nivel de Gestión Municipal es bajo y el 18.6% considera que el nivel de Gestión Municipal es muy alto; y el 15.3% considera que el nivel de Gestión Municipal es alto.

Igualmente; el 22.6% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Desarrollo Organizacional es bajo; el 20.9% de los elementos encuestados

considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es alto; el 20.3% de los elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Bajo y el 18.1% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Alto y medio respectivamente.

Respecto de la correlación; el 9.6% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 7.9% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es Bajo; el 4,5% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es medio; el 5.6% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es alta; y 7.9% considera que la relación de la gestión municipal y desarrollo organizacional es muy alto.

Dentro de la variable Gestión Municipal, se tiene las dimensiones Planificación, Organización, Dirección, y Control; mientras que para la variable Desarrollo Organizacional se tiene las dimensiones Cambio Organizacional, Procesos Internos, y Competencias.

Por último, se evidencia una correlación directa entre las variables de la investigación, Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional; dentro de las cuales, generalizando la opinión de los encuestados, existe un grado de relación fuerte.

4.1.2. Resultados por Objetivos Específicos

4.1.2.1. Resultados por Objetivo Específico 1

Tabla 20

Resultados por Objetivo Específico 1

		PLANIFICACION_					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
Desarrollo Organizacional	Muy bajo	Recuento	19	5	3	7	2	36
		% del total	10,7%	2,8%	1,7%	4,0%	1,1%	20,3%
	Bajo	Recuento	5	8	11	13	3	40
		% del total	2,8%	4,5%	6,2%	7,3%	1,7%	22,6%
	Medio	Recuento	5	6	15	3	3	32
		% del total	2,8%	3,4%	8,5%	1,7%	1,7%	18,1%
	Alto	Recuento	1	4	17	8	7	37
		% del total	0,6%	2,3%	9,6%	4,5%	4,0%	20,9%
	Muy alto	Recuento	1	2	16	9	4	32
		% del total	0,6%	1,1%	9,0%	5,1%	2,3%	18,1%
	Total	Recuento	31	25	62	40	19	177
		% del total	17,5%	14,1%	35,0%	22,6%	10,7%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Sobre los resultados que anteceden; respecto del objetivo específico 1, el 35.0% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Planificación es medio; el 22.6% de los elementos encuestados considera que el nivel de Planificación es alto; el 17.5% de los elementos encuestados considera que el nivel de Planificación es muy bajo y el 14,1% considera que el nivel de Planificación es bajo; y el 10.7% considera que el nivel de Planificación es muy alto.

Igualmente; el 22.6% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Desarrollo Organizacional es bajo; el 20.9% de los elementos encuestados

considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es alto; el 20.3% de los elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Bajo y el 18.1% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Alto y medio respectivamente.

Respecto de la correlación; el 10.7% considera que la relación de la Planificación y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 4.5% considera que la relación de Planificación y Desarrollo Organizacional es Bajo; el 8.5% considera que la relación de Planificación y Desarrollo Organizacional es medio; el 4.5% considera que la relación de Planificación y Desarrollo Organizacional es alto; y el 2.3% considera que la relación de Planificación y Desarrollo Organizacional es muy alto.

Por último, se evidencia una correlación directa entre la dimensión y la variable de la investigación, Planificación y Desarrollo Organizacional; dentro de las cuales, generalizando la opinión de los encuestados, existe un grado de relación fuerte.

4.1.2.2. Resultados por Objetivo Específico 2

Tabla 21

Resultados por Objetivo Especifico 2

		ORGANIZACIÓN					Muy alto	Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto			
Desarrollo Organizacional	Muy bajo	Recuento	10	8	14	4	0	36
		% del total	5,6%	4,5%	7,9%	2,3%	0,0%	20,3%
	Bajo	Recuento	7	28	5	0	0	40
		% del total	4,0%	15,8%	2,8%	0,0%	0,0%	22,6%
	Medio	Recuento	0	22	4	6	0	32
		% del total	0,0%	12,4%	2,3%	3,4%	0,0%	18,1%
	Alto	Recuento	0	12	13	11	1	37
		% del total	0,0%	6,8%	7,3%	6,2%	0,6%	20,9%
	Muy alto	Recuento	0	5	10	13	4	32
		% del total	0,0%	2,8%	5,6%	7,3%	2,3%	18,1%
	Total	Recuento	17	75	46	34	5	177
		% del total	9,6%	42,4%	26,0%	19,2%	2,8%	100,0%

Nota. Elaboración Propia

Interpretación:

Sobre los resultados que anteceden; respecto del objetivo específico 2, el 42.4% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Organización es Bajo; el 26.0% de los elementos encuestados considera que el nivel de Organización es Medio; el 19.2% de los elementos encuestados considera que el nivel de Organización es Alto; el 9.6% de los elementos encuestados considera que el nivel de Organización es Muy bajo; y el 2.8% considera que el nivel de Organización es muy alto.

Igualmente; el 22.6% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Desarrollo Organizacional es bajo; el 20.9% de los elementos encuestados

considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es alto; el 20.3% de los elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Bajo y el 18.1% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Alto y medio respectivamente.

Respecto de la correlación; el 5.6% considera que la relación de la Organización y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 15.8% considera que la relación de Organización y Desarrollo Organizacional es Bajo; el 2.3% considera que la relación de Organización y Desarrollo Organizacional es medio; el 6.2% considera que la relación de Organización y Desarrollo Organizacional es alto; y el 2.8% considera que la relación de Organización y Desarrollo Organizacional es muy alto.

Por último, se evidencia una correlación directa entre la dimensión y la variable de la investigación, Organización y Desarrollo Organizacional; dentro de las cuales, generalizando la opinión de los encuestados, existe un grado de relación fuerte

4.1.2.3. Resultados por Objetivo Específico 3

Tabla 22

Resultados por Objetivo Específico 3

		Dirección					Muy alto	Total
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto			
Desarrollo Organizacional	Muy bajo	Recuento	19	1	13	0	3	36
		% del total	10,7%	0,6%	7,3%	0,0%	1,7%	20,3%
	Bajo	Recuento	17	7	11	4	1	40
		% del total	9,6%	4,0%	6,2%	2,3%	0,6%	22,6%
	Medio	Recuento	0	9	17	4	2	32
		% del total	0,0%	5,1%	9,6%	2,3%	1,1%	18,1%
	Alto	Recuento	2	2	13	15	5	37
		% del total	1,1%	1,1%	7,3%	8,5%	2,8%	20,9%

Muy	Recuento	0	0	2	14	16	32
alto	% del total	0,0%	0,0%	1,1%	7,9%	9,0%	18,1%
Total	Recuento	38	19	56	37	27	177
	% del total	21,5%	10,7%	31,6%	20,9%	15,3%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Sobre los resultados que anteceden; respecto del objetivo específico 3, el 31.6% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Dirección es Medio; el 21.5% de los elementos encuestados considera que el nivel de Dirección es Muy bajo; el 20.9% de los elementos encuestados considera que el nivel de Dirección es alto; el 15.3% de los elementos encuestados considera que el nivel de Dirección es Muy alto; y el 10.7% considera que el nivel de Dirección es bajo.

Igualmente; el 22.6% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Desarrollo Organizacional es bajo; el 20.9% de los elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es alto; el 20.3% de los elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Bajo y el 18.1% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Alto y medio respectivamente.

Respecto de la correlación; el 10.7% considera que la relación de la Dirección y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 4.0% considera que la relación es baja; el 9.6% considera que la relación es media; el 8.5% considera que la relación es alta; y el 9.0% considera que la relación es muy alta.

Por último, se evidencia una correlación directa entre la dimensión y la variable de la investigación, Dirección y Desarrollo Organizacional; dentro de las cuales, generalizando la opinión de los encuestados, existe un grado de relación fuerte.

4.1.2.4. Resultados por Objetivo Específico 4

Tabla 23

Resultados por Objetivo Especifico 4

		Control				Muy alto	Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto			
Desarrollo Organizacional	Muy bajo	Recuento	19	0	5	4	8	36
		% del total	10,7%	0,0%	2,8%	2,3%	4,5%	20,3%
	Bajo	Recuento	14	12	6	5	3	40
		% del total	7,9%	6,8%	3,4%	2,8%	1,7%	22,6%
	Medio	Recuento	14	8	6	2	2	32
		% del total	7,9%	4,5%	3,4%	1,1%	1,1%	18,1%
	Alto	Recuento	4	3	16	3	11	37
		% del total	2,3%	1,7%	9,0%	1,7%	6,2%	20,9%
	Muy alto	Recuento	0	3	9	12	8	32
		% del total	0,0%	1,7%	5,1%	6,8%	4,5%	18,1%
	Total	Recuento	51	26	42	26	32	177
		% del total	28,8%	14,7%	23,7%	14,7%	18,1%	100,0%

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Sobre los resultados que anteceden; respecto del objetivo específico 4, el 28.8% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Control es Muy Bajo; el 23.7% de los elementos encuestados considera que el nivel de Control es medio; el 18.1% de los elementos encuestados considera que el nivel de Control es muy alto; y el 14,7% considera que el nivel de Control es alto y bajo respectivamente.

Igualmente; el 22.6% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Desarrollo Organizacional es bajo; el 20.9% de los elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es alto; el 20.3% de los

elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Bajo y el 18.1% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Alto y medio respectivamente.

Respecto de la correlación; el 10.7% considera que la relación de Control y Desarrollo Organizacional es muy baja, el 6.8% considera que es bajo; el 3.4% considera que es medio; el 1.7% considera que es alto; y el 4.5% considera que es muy alto.

Por último, se evidencia una correlación directa entre la dimensión y la variable de la investigación, Planificación y Desarrollo Organizacional; dentro de las cuales, generalizando la opinión de los encuestados, existe un grado de relación fuerte.

4.1.3. Comprobación de Hipótesis General

Hipótesis nula: Las variables Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional presentan una distribución normal

Hipótesis alterna: Las variables Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional no presentan una distribución normal

Tabla 24

Prueba de Normalidad Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Municipal	.101	177	.000
Desarrollo Organizacional	.075	177	.016

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La significancia es de .000 y .016 para las variables Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional respectivamente; las mismas son inferiores a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna sobre una distribución no normal de las

variables, lo que nos lleva a aplicar un análisis no paramétrico para la comprobación de la relación entre variables.

Hipótesis nula: No existe correlación entre las variables

Hipótesis alterna: Existe correlación entre las variables

Tabla 25

Correlación entre la Variable Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional

		Gestión Municipal	Desarrollo Organizacional
Gestión Municipal	Correlación de Pearson	1	.675
	Sig. (bilateral)		,000
	N	177	177
Desarrollo Organizacional	Correlación de Pearson	.675	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	177	177

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.675 lo que precisa una correlación directa, y de nivel alto entre las variables.

4.1.4. Comprobación de Hipótesis Específicas

4.1.4.1. Comprobación de Hipótesis Específica 1.

Hipótesis nula: La dimensión Planificación y la variable Desarrollo Organizacional presentan una distribución normal

Hipótesis alterna: La dimensión Planificación y la variable Desarrollo Organizacional no presentan una distribución normal

Tabla 26*Prueba de Normalidad Planificación y Desarrollo Organizacional*

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	.192	177	.000
Desarrollo Organizacional	.075	177	.016

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La significancia es de .000 y .016 para la dimensión Planificación y la variable Desarrollo Organizacional respectivamente; las mismas son inferiores a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna sobre una distribución no normal de las variables, lo que nos lleva a aplicar un análisis no paramétrico para la comprobación de la relación entre variables.

Hipótesis nula: No existe correlación entre las variables

Hipótesis alterna: Existe correlación entre las variables

Tabla 27*Correlación entre Planificación y Desarrollo Organizacional*

		Planificación	Desarrollo Organizacional
Planificación	Correlación de Pearson	1	.391
	Sig. (bilateral)		.000
	N	177	177
	Correlación de Pearson	.391	1
Desarrollo Organizacional	Sig. (bilateral)	.000	
	N	177	177

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.391 lo que precisa una correlación directa, y de nivel baja entre la dimensión y la variable.

4.1.4.2. Comprobación de Hipótesis Específica 2.

Hipótesis nula: La dimensión Organización y la variable Desarrollo Organizacional presentan una distribución normal

Hipótesis alterna: La dimensión Organización y la variable Desarrollo Organizacional no presentan una distribución normal

Tabla 28

Prueba de Normalidad Organización y Desarrollo Organizacional

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Organización	.148	177	.000
Desarrollo Organizacional	.075	177	.016

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La significancia es de .000 y .016 para la dimensión Organización y la variable Desarrollo Organizacional respectivamente; las mismas son inferiores a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna sobre una distribución no normal de las variables, lo que nos lleva a aplicar un análisis no paramétrico para la comprobación de la relación entre variables.

Hipótesis nula: No existe correlación entre las variables

Hipótesis alterna: Existe correlación entre las variables

Tabla 29*Correlación entre Organización y Desarrollo Organizacional*

		Organización	Desarrollo Organizacional
Organización	Correlación de Pearson	1	.531
	Sig. (bilateral)		,000
	N	177	177
	Correlación de Pearson	.531	1
Desarrollo Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	
	N	177	177

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.531 lo que precisa una correlación directa, y de nivel regular entre la dimensión y la variable.

4.1.4.3. Comprobación de Hipótesis Específica 3.

Hipótesis nula: La dimensión Dirección y la variable Desarrollo Organizacional presentan una distribución normal

Hipótesis alterna: La dimensión Dirección y la variable Desarrollo Organizacional no presentan una distribución normal

Tabla 30*Prueba de Normalidad Dirección y Desarrollo Organizacional*

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Dirección	.155	177	,000

Desarrollo Organizacional	.075	177	.016
---------------------------	------	-----	------

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La significancia es de .000 y .016 para la dimensión Dirección y la variable Desarrollo Organizacional respectivamente; las mismas son inferiores a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna sobre una distribución no normal de las variables, lo que nos lleva a aplicar un análisis no paramétrico para la comprobación de la relación entre variables.

Hipótesis nula: No existe correlación entre las variables

Hipótesis alterna: Existe correlación entre las variables

Tabla 31

Correlación entre Dirección y Desarrollo Organizacional

		Dirección	Desarrollo Organizacional
Dirección	Correlación de Pearson	1	.679
	Sig. (bilateral)		,000
	N	177	177
	Correlación de Pearson	.679	1
Desarrollo Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	
	N	177	177

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.679 lo que precisa una correlación directa, y de nivel alta entre la dimensión y la variable.

4.1.4.4. Comprobación de Hipótesis Específica 4.

Hipótesis nula: La dimensión Control y la variable Desarrollo Organizacional presentan una distribución normal

Hipótesis alterna: La dimensión Control y la variable Desarrollo Organizacional no presentan una distribución normal

Tabla 32

Prueba de Normalidad Control y Desarrollo Organizacional

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Control	.100	177	.000
Desarrollo Organizacional	.075	177	.016

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La significancia es de .000 y .016 para la dimensión Control y la variable Desarrollo Organizacional respectivamente; las mismas son inferiores a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna sobre una distribución no normal de las variables, lo que nos lleva a aplicar un análisis no paramétrico para la comprobación de la relación entre variables.

Hipótesis nula: No existe correlación entre las variables

Hipótesis alterna: Existe correlación entre las variables

Tabla 33*Correlación entre Control y Desarrollo Organizacional*

		Control	Desarrollo Organizacional
Control	Correlación de Pearson	1	.461
	Sig. (bilateral)		,000
	N	177	177
Desarrollo Organizacional	Correlación de Pearson	.461	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	177	177

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.461 lo que precisa una correlación directa, y de nivel regular entre la dimensión y la variable.

4.2. Discusión de Resultados

En la discusión de resultados del presente estudio, se observa lo siguiente:

Dentro de la presente investigación denominada: “INCIDENCIA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, DURANTE EL PERIODO 2022”; se aborda el análisis de la realidad problemática desde un enfoque local, nacional, e internacional; donde se analiza la concepción de los conceptos de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional, dentro del espacio determinado para la investigación, es decir el gobierno local Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, y durante el periodo indicado, es decir el año 2022. Así pues, se desarrolla como problema general la siguiente pregunta: ¿Cuál es la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la

Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?; igualmente, de manera específica se desarrollan las siguientes interrogantes: primero, ¿Cuál es la incidencia de la Planificación en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?; segundo, ¿Cuál es la incidencia de la Organización en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?; tercero, ¿Cuál es la incidencia de la Dirección en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?; cuarto, ¿Cuál es la incidencia del Control en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?. Luego del planteamiento de los problemas general y específicos de la investigación, se formulan los objetivos de la misma; siendo en este caso el objetivo general: Determinar la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022; igualmente, de forma específica desarrollamos los siguientes objetivos: primero, Determinar la incidencia de la Planificación en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022; segundo, Determinar la incidencia de la Organización en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022; tercero, Determinar la incidencia de la Dirección en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022; cuarto, Determinar la incidencia del Control en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022. Finalmente, el estudio desarrolla como hipótesis general la siguiente afirmación: La Gestión Municipal incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022; de igual forma, se consideran las siguientes hipótesis específicas: primero, La Planificación incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022; segundo, La Organización incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022; tercero, La Dirección incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022; cuarto, El Control incide de forma directa en el Desarrollo

Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.

En seguida, dentro del marco teórico se recoge el análisis local, nacional, e internacional de diversos autores respecto de las variables investigadas; asimismo, se contemplan definiciones conceptuales y conceptos teóricos en función a la operacionalización de variables del presente estudio. De esta forma, en el caso de la variable independiente, Gestión Municipal, se considera las dimensiones de planificación, organización, dirección, y control; mientras que respecto de la variable dependiente, Desarrollo Organizacional, se considera las dimensiones de cambio organizacional, procesos internos, y competencias.

En el desarrollo de la metodología; esta investigación se presenta de tipo descriptivo y de nivel básico, con un diseño correlacional; donde se considera una muestra de 177 elementos del total de la población constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto; a quienes se les encuestó en base a un cuestionario de 31 ítems; donde 16 ítems fueron destinados para la variable Gestión Municipal; y 15 ítems fueron destinados para la variable Desarrollo Organizacional.

De acuerdo a la interpretación de los resultados obtenidos de los elementos de la muestra; respecto del objetivo general, el 23.2% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Gestión Municipal es Medio; el 22.0% de los elementos encuestados considera que el nivel de Gestión Municipal es muy bajo; el 20.9% de los elementos encuestados considera que el nivel de Gestión Municipal es bajo y el 18.6% considera que el nivel de Gestión Municipal es muy alto; y el 15.3% considera que el nivel de Gestión Municipal es alto. Igualmente; el 22.6% de los elementos encuestados, consideran que el nivel de Desarrollo Organizacional es bajo; el 20.9% de los elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es alto; el 20.3% de los elementos encuestados considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Bajo y el 18.1% considera que el nivel de Desarrollo Organizacional es Muy Alto y medio respectivamente. Respecto de la correlación; el 9.6% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 7.9% considera

que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es Bajo; el 4,5% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es medio; el 5.6% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es alta; y 7.9% considera que la relación de la gestión municipal y desarrollo organizacional es muy alta. Dentro de la variable Gestión Municipal, se tiene las dimensiones Planificación, Organización, Dirección, y Control; mientras que para la variable Desarrollo Organizacional se tiene las dimensiones Cambio Organizacional, Procesos Internos, y Competencias. Por último, se evidencia una correlación directa entre las variables de la investigación, Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional; dentro de las cuales, generalizando la opinión de los encuestados, existe un grado de relación alto.

Dentro de la comprobación de la hipótesis; en relación al objetivo general; la significancia es de .000 y .016 para las variables Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional respectivamente; las mismas son inferiores a 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna sobre una distribución no normal de las variables, lo que nos lleva a aplicar un análisis no paramétrico para la comprobación de la relación entre variables. De igual forma, de acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.675 lo que precisa una correlación directa, y de nivel alto entre las variables.

En comparación a investigaciones similares; (Gómez, 2022), en su estudio denominado “GESTIÓN MUNICIPAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS – 2021”; plantea como objetivo general determinar la correlación que existe entre la variable independiente gestión municipal y la variable dependiente desarrollo organizacional dentro del área de estudio constituida por la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, durante el periodo determinado por el año 2021; para lo cual desarrolla una investigación de corte descriptivo, en un nivel básico y con un diseño correlacional – transversal; en base a la aplicación de una encuesta en una muestra constituida por 88 elementos; donde se obtuvieron las siguientes

conclusiones: Primero; se plantea el propósito principal del estudio: analizar la conexión entre la administración de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2021 y su progreso en términos organizativos. Esta relación se evidencia en la Tabla 18, donde se observa que el valor de la correlación bilateral es inferior a 0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.476^{**}$) indica una correlación positiva moderada. En consecuencia, se determinó que existe una asociación entre la gestión municipal y el avance organizacional, lo que sugiere que a medida que la gestión municipal se fortalece, también se incrementa el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas; segundo, se planteó como uno de los objetivos específicos de la investigación el siguiente: Analizar la conexión entre la Planificación Estratégica y el Cambio Organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2021. A partir de los datos presentados en la Tabla 19, se aprecia que el valor del nivel de significancia bilateral es inferior a 0.05 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=0.499^{**}$) refleja una correlación positiva de intensidad moderada. Como resultado de esto, se llega a la conclusión de que existe una relación entre la planificación estratégica y el cambio organizacional. Esto sugiere que a medida que la incorporación de la planificación estratégica aumenta, también se intensifica la mejora en la gestión municipal y, en consecuencia, se experimenta un mayor desarrollo organizacional en el contexto del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas; tercero, se propuso como uno de los objetivos específicos de la investigación el siguiente: Examinar la relación entre la Planificación Estratégica y los Procesos Internos en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas durante el año 2021. A partir de los datos presentados en la Tabla 20, se puede observar que el valor del nivel de significancia bilateral es menor al umbral de 0.05, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=0.507^{**}$) muestra una correlación positiva con una intensidad moderada. En virtud de esto, se puede deducir que existe una vinculación entre la planificación estratégica y los procesos internos. Esto sugiere que a medida que se intensifica la implementación de la planificación estratégica, también se experimenta un mayor mejoramiento en la gestión municipal y, en consecuencia, un mayor control en lo que respecta a los procesos internos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas; finalmente, se estableció como uno

de los objetivos específicos de la investigación el siguiente: Analizar la conexión entre la Planificación Estratégica y las Competencias en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2021. Según los datos presentados en la Tabla 21, se observa que el valor del nivel de significancia bilateral es inferior a 0.05, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r=0.522^{**}$) demuestra una correlación positiva de intensidad moderada. Como consecuencia de esto, se puede afirmar que existe una relación entre la planificación estratégica y las competencias. Esto indica que a medida que se aumenta la integración de la planificación estratégica, también se produce una mayor mejora en la gestión municipal y, por ende, un mayor compromiso en la actualización de competencias en el contexto de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Así pues, en el análisis de las investigaciones se identifica un alto grado de similitud respecto de las conclusiones a las que se arriban; donde, de manera general, la variable Gestión Municipal y la variable Desarrollo Organizacional cuentan con un nivel fuerte de correlación y una alta confiabilidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Respecto del objetivo general; el 9.6% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 7.9% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es Bajo; el 4,5% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es medio; el 5.6% considera que la relación de Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional es alto; y 7.9% considera que la relación de la gestión municipal y desarrollo organizacional es muy alto. Asimismo, de acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.675 lo que precisa una correlación directa, y de nivel alto entre las variables.

SEGUNDA

Respecto del objetivo específico 1; el 10.7% considera que la relación de la Planificación y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 4.5% considera que la relación de Planificación y Desarrollo Organizacional es Bajo; el 8.5% considera que la relación de Planificación y Desarrollo Organizacional es medio; el 4.5% considera que la relación de Planificación y Desarrollo Organizacional es alta; y el 2.3% considera que la relación de Planificación y Desarrollo Organizacional es muy alta. Asimismo, de acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.391 lo que precisa una correlación directa, y de nivel baja entre la dimensión y la variable.

TERCERA

Respecto del objetivo específico 2; el 5.6% considera que la relación de la Organización y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 15.8% considera que la relación de Organización y Desarrollo Organizacional es Bajo; el 2.3% considera

que la relación de Organización y Desarrollo Organizacional es medio; el 6.2% considera que la relación de Organización y Desarrollo Organizacional es alta; y el 2.8% considera que la relación de Organización y Desarrollo Organizacional es muy alta. Asimismo, de acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.531 lo que precisa una correlación directa, y de nivel regular entre la dimensión y la variable.

CUARTA

Respecto del objetivo específico 3; el 10.7% considera que la relación de la Dirección y Desarrollo Organizacional es Muy Bajo; el 4.0% considera que la relación de la Dirección y Desarrollo Organizacional es baja; el 9.6% considera que la relación de la Dirección y Desarrollo Organizacional es media; el 8.5% considera que la relación de la Dirección y Desarrollo Organizacional es alta; y el 9.0% considera que la relación de la Dirección y Desarrollo Organizacional es muy alta. Asimismo, de acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.679 lo que precisa una correlación directa, y de nivel alta entre la dimensión y la variable.

QUINTA

Respecto del objetivo específico 4; el 10.7% considera que la relación de Control y Desarrollo Organizacional es muy baja, el 6.8% considera que la relación de Control y Desarrollo Organizacional es baja; el 3.4% considera que la relación de Control y Desarrollo Organizacional es medio; el 1.7% considera que la relación de Control y Desarrollo Organizacional es alta; y el 4.5% considera que la relación de Control y Desarrollo Organizacional es muy alta. Asimismo, de acuerdo al P-Valor del Rho de Spearman existe una significancia de 0.000, la cual es menor a 0.05; lo que permite aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula; con lo cual se comprueba la correlación de variables. Asimismo el coeficiente de Rho de

Spearman es de 0.461 lo que precisa una correlación directa, y de nivel regular entre la dimensión y la variable.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda desarrollar un planeamiento estratégico en base a los objetivos de la institución y con una visión a largo plazo; para definir acciones y operaciones institucionales, que a su vez generen eficacia sobre el cumplimiento de metas.

SEGUNDA

Se tiene que desarrollar las competencias del personal a través de la formación y capacitación sobre la operatividad institucional, que permita formar competencias de nivel técnico y habilidades con orientación a la eficiencia administrativa.

TERCERA

Se tiene que desarrollar lineamiento que señalen metas claras con la finalidad de establecer indicadores que permitan medir el nivel de desempeño operacional y evaluar la consecución de logros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cervantes, V., Stefanell, I., Peralta, P., & Salgado, R. (2018). *Calidad de Servicio en una Institución de Educación Superior en la Ciudad de Barranquilla*. Barranquilla, Colombia. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/64544/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso de la República. (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima, Perú. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Congreso de la República. (2018). *Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Lima, Perú. Obtenido de https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf
- Cornejo, M. (2008). *Gestión Pública, Implementación de Estrategias y Presupuesto. El Caso del Servicio de Impuestos Internos Chileno*. Santiago de Chile, Chile. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/960/96060904.pdf>
- Cummings, T., & Worley, C. (2015). *Organization Development & Change*. Toronto, Canadá. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/495298168/Libro-Desarrollo-Organizacional-y-Cambio-Cummings#>
- Daft, R. (2015). *Teoría y Diseño Organizacional*. Ciudad de México, México. Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/daft_teor%C3%ADa_00i-669_issuu
- Delgado, J. (2020). *Desarrollo Organizacional en la Gestión Municipal*. Ciudad de México, México. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.133
- Diario Oficial El Peruano. (2003). *Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima, Perú. Obtenido de

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

El Peruano. (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima, Perú. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>

Flores, I., & Ampuero, M. (2021). *Simplificación Administrativa y su Relación con la Calidad de Servicio de una Institución Pública, Lima 2021*. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2218/T-L-Flores%20I-Ampuero%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, J. (2022). *Gestión Municipal y Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas - 2021*. Andahuaylas, Perú. Obtenido de https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/705/Jhon_Danny_Tesis_Bachiller_2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. (2017). *Metodología de la Investigación*. D.F., México. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Koontz, H., & Weihrich, H. (2014). *Administración - Una Perspectiva Global y Empresarial*. Ciudad de México, México. Obtenido de https://www.academia.edu/14948370/Administracion_Una_perspectiva_Global_y_Empresarial_FREELIBROS_ORG

Medina, J. (2021). *La Relación de la Gestión Municipal en la Satisfacción de la Población del Distrito de Tacna 2019*. Moquegua, Perú. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1111/Julio_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, M. (2021). *Gestión Municipal e Inversiones en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2020*. Moquegua, Perú. Obtenido de

http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1166/Michael_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ospina, R. (2006). *La Reingeniería de Procesos: Una Herramienta Gerencial para la Innovación y Mejora de la Calidad en las Organizaciones*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344006.pdf>

Ramirez, L., & Ccasani, G. (2021). *Gestión Gubernamental y Calidad de Servicio al Público en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo, Provincia de Chincheros - Apurímac, 2019*. Moquegua, Perú. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1076/Lorena-Gerardina_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, J. (2019). *Incidencia del Desarrollo Organizacional en la Gobernabilidad Democrática en la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, Chupaca, 2017*. Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5736/Rivera%20Medrano%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1>

Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Administración*. Puebla, México. Obtenido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter

Secce, I. (2018). *Propuesta de Estrategia para el Fortalecimiento del Desempeño de la Gestión Municipal del Distrito de Pacucha Periodo 2015 al 2017*. Moquegua, Perú. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/668/Ivan_tesis_gradoacademico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ther, F. (2004). *Ensayo sobre el Uso de la Encuesta: Hermenéutica y Reflexividad de la Técnica Investigativa*. Valdivia, Chile. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/459/45900802.pdf>

Triana, M. (2018). *La Planificación Estratégica como Modelo Metodológico para Afianzar la Gestión Municipal en Proyectos de Desarrollo Sostenible en*

dos Municipios de Colombia Sopó y Cota en el Departamento de Cundinamarca. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/14594/2018mariatrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yarin, D. (2021). *Gestión de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac – 2019.* Callao, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59063/Yarin_MD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, W. (2018). *La Gestión Municipal y su Relación con el Ordenamiento Territorial en el Distrito de Santa Rosa de Quives, Lima.* Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3087/UNFV_Zapata_Cossio_Welmer_Eliazar_Segunda_Especialidad_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de Consistencia

	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología	
General	¿Cuál es la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?	Determinar la incidencia de la Gestión Municipal en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.	La Gestión Municipal incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.	Variable Independiente Gestión Municipal	Planificación Organización Dirección Control	Tipo de Investigación Descriptivo	
	¿Cuál es la incidencia de la Planificación en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?	Determinar la incidencia de la Planificación en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.	La Planificación incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.				Método de Investigación Correlacional
Específicos	¿Cuál es la incidencia de la Organización en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?	Determinar la incidencia de la Organización en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.	La Organización incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.	Variable Dependiente Desarrollo Organizacional	Cambio Organizacional Procesos Internos Competencias	Población 323 usuarios frecuentes de los trámites de la MPMN; periodo 2023.	
	¿Cuál es la incidencia de la Dirección en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?	Determinar la incidencia de la Dirección en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.	La Dirección incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.				Muestra 177 elementos
	¿Cuál es la incidencia del Control en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022?	Determinar la incidencia del Control en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.	El Control incide de forma directa en el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, durante el periodo 2022.				