

Dirección estratégica para promocionar el desarrollo organizacional municipal

Strategic Direction to promote Municipal Organizational Development

Juan Puntillo Limas, Mery Fernández Félix y Rosario Chávez Moscoso

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar el efecto de la dirección estratégica en el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2017. El enfoque es cuantitativo y el diseño no experimental de nivel explicativo. La muestra la conformaron 40 funcionarios. Se utilizó la técnica de la encuesta. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios que fueron validados por juicio de expertos. La confiabilidad tuvo un índice de (0,97–1,00) según coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados permiten concluir que la dirección estratégica promueve significativamente el desarrollo organizacional, lo que significa que, a mayor nivel de inclusión de dirección estratégica en una gestión municipal, mejor actitud de los colaboradores para promover el desarrollo organizacional. El coeficiente de determinación ($r^2=0,524 = 52,4\%$) indica que la variable dirección estratégica influye en un 52,4% en la variable desarrollo organizacional. Así mismo, se observó que el desempeño de los funcionarios sobre competencias directivas, planificación estratégica y práctica de valores, muestra categorías de siempre y casi siempre predispuestos al quehacer municipal.

Palabras clave: Dirección estratégica; desarrollo organizacional; municipalidad.

Abstract

The main objective of this research was to determine the effect of strategic direction on organizational development in the Provincial Municipality of Carhuaz, 2017. The approach is quantitative and the non-experimental design is explanatory. The sample was made up of 40 officials. The survey technique was used. Data collection was carried out using two questionnaires that were validated by expert judgment. Reliability had an index of (0.97–1.00) according to Cronbach's alpha coefficient. The results allow to conclude that strategic management significantly promotes organizational development, which means that, at a higher level of inclusion of strategic management in municipal management, the attitude of employees improves to promote organizational development. The determination coefficient ($r^2 = 0.524 = 52.4\%$) indicates that the strategic direction variable has a 52.4% influence on the organizational development variable. Likewise, it was observed that the performance of officials on managerial skills, strategic planning and practice of values, shows categories of always and almost always predisposed to municipal tasks.

©Los autores. Este artículo es publicado por la Revista *Llalliq* de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite: Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente.

Keywords: Strategic direction; organizational development; municipality.

Introducción

Este artículo describe y explica el efecto de la dirección estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz (Áncash, Perú). Carhuaz es una de las veinte provincias que conforman el departamento de Áncash y se ubica en la parte central del Callejón de Huaylas. Fue creada como provincia por Ley N° 7951 del 14 de diciembre de 1934. Tiene una superficie de 803,95 km² y cuenta con 11 distritos: Carhuaz, Acopampa, Amashca, Anta, Ataquero, Marcará, Pariahuanca, San Miguel de Aco, Shilla, Tinco y Yúngar. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) cuenta con una población de 45184. Se ubica a 31,6 kilómetros de Huaraz y 430 kilómetros de Lima y está rodeada por el este y oeste por las cordilleras blanca y negra, y atravesado de sur a norte por el río Santa. La ciudad capital está a una altura de 2638 m.s.n.m.

La descentralización municipal avanza a nivel nacional con diferentes resultados en eficiencia, organización y profundidad debido a que la capacidad de los municipios es heterogénea y disímil dada la complejidad y diversidad de los entornos (Parreño, 2017). Los gobiernos locales se muestran distantes a la satisfacción de las necesidades de los gobernados porque no promueven el desarrollo integral y la calidad de vida de los ciudadanos de su jurisdicción. En las últimas décadas, los temas relacionados a la gobernabilidad y desarrollo local han causado el interés y preocupación de la sociedad en su conjunto ya que la acción de las municipalidades, como entes de gobierno local, muestran una dirección estratégica y desarrollo organizacional muy detenidos.

Constitucionalmente, el Perú tiene tres niveles de gobierno: nacional, regional y local. En los últimos 19 años se han dado avances significativos en materia de modernización del Estado. Los medios de modernización son la simplificación administrativa, la calidad en las regulaciones, el gobierno abierto, la coordinación interinstitucional, la estructura, organización y funcionamiento del estado, la mejora en la productividad, la gestión de procesos, la evaluación de riesgos de gestión y la gestión del conocimiento (El Peruano, 2018). Sin embargo, aún no se ha logrado un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, que promueva desarrollo integral de su jurisdicción y brinde servicios públicos de calidad.

Actualmente, en una gestión municipal competitiva, el tema más relevante para promover el desarrollo organizacional municipal es la dirección estratégica. La gestión estratégica es un enfoque integral que permite a la administración municipal tomar el camino seguro hacia la meta por medio de planes, objetivos y estrategias. Primero, se implementó en el sector privado, pero actualmente también es una alternativa administrativa en el sector público. En el ámbito municipal, la dirección estratégica es un paradigma de administración de habilidades de gestión, capacidad de decisión de la gerencia municipal y otros funcionarios, cultura organizacional, trabajo y toma de decisiones en equipo, comunicación oportuna y adecuada para enfrentar los constantes cambios y modernización de la administración local.

En este contexto, la dirección estratégica es el conjunto de decisiones, compromisos y acciones de los funcionarios de una gestión municipal para hacerla competitiva. Los directivos municipales tienen la responsabilidad de plantear decisiones estratégicas para una mejora sustantiva de la gestión municipal orientada a brindar los servicios adecuados a las necesidades de la población y promover el desarrollo local sostenible de su jurisdicción territorial. Una fortaleza de la dirección estratégica es que permite el logro de los objetivos institucionales mediante planes tácticos,

operativos y permite a los directivos municipales incitar a los colaboradores municipales para un desenvolvimiento eficaz y eficiente en las decisiones que asumen (Puntillo, 2017).

Los estudios realizados a nivel nacional también se refieren a estos aspectos. Puntillo (2017) afirma que en la Municipalidad Provincial de Carhuaz se percibe una débil organización municipal como consecuencia de una dirección estratégica a nivel elemental. Ello exige a los directivos municipales demostrar solvencia moral, experiencia profesional y compromiso institucional en la implementación de la dirección estratégica municipal. Finalmente, el efecto de la dirección estratégica es muy significativo para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.

Según Durán (2021), en el Perú el planeamiento estratégico influye significativamente en el desarrollo organizacional de las municipalidades distritales, de acuerdo al análisis estadístico Rho Spearman $r = 0,444$ de correlación positiva moderada entre las variables. En cambio para Silva (2021), la existencia de habilidades gerenciales óptimas genera un buen desarrollo organizacional. Es decir, cuanto mejor desarrolladas estén las habilidades gerenciales, mejor será el desempeño organizacional. Según Becerril y Uribe (2020), se debe poner en marcha la dirección estratégica para conseguir un reclutamiento proactivo del capital humano.

Desde una posición teórica cercana, si bien los autores consideran que la dirección estratégica incide en el desarrollo organizacional municipal, Sukier *et al.* (2017) sostienen que el proceso de dirección estratégica responde a las iniciativas para consolidar una visión centrada en el crecimiento, la innovación y el desarrollo empresarial con el propósito de afianzar de forma integral el direccionamiento y competitividad organizacional. Según Roza *et al.* (2019), la dirección estratégica es el estilo de dirección personal que imprime el directivo a su trabajo. De manera similar, Bautista y Pérez (2021) manifiestan que contar con una alta dirección capaz de involucrar de manera integral cada área de la organización permite tener una visión más holística del futuro de la empresa.

De la misma manera, Durán (2021) señala que la importancia del desarrollo organizacional está relacionada con una administración y gestión efectiva del recurso humano, siendo un factor decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. Asimismo, Fabara (2021), refiere que, el desarrollo organizacional se enfoca en las interrelaciones que existen en la administración de una organización. También, Álvarez y Delgado (2020) afirman que, el desarrollo organizacional tiene un impacto de mejora en las municipalidades, siempre que exista recurso humano idóneo para el cargo y capacitado en el uso de las TIC y la ecoeficiencia para optimizar la gestión de las municipalidades.

Igualmente, Alegría (2021) sostiene que, actualmente, las organizaciones persiguen la competitividad mediante nuevas estrategias y técnicas en concordancia con las funciones y la directriz corporativa. De forma similar, Velasco (2020) manifiesta que la dirección estratégica tiene la finalidad de mejorar la empresa utilizando metodologías para el diseño de un proceso. Por lo tanto, la dirección estratégica no solo busca un crecimiento económico, sino un reconocimiento social.

Finalmente, Querevalú *et al.* (2020) consideran que el desarrollo organizacional se caracteriza por dos factores altamente relacionados con el entorno competitivo de las organizaciones. El primero presenta de manera general los aspectos principales del desarrollo organizacional; el segundo permite cómo romper la resistencia al cambio, superando indicios y variables psicológicas del contexto.

Materiales y métodos

La investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo. El tipo de estudio fue no experimental con diseño transversal explicativo. La población estuvo constituida por 170 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Carhuaz y la muestra fue de 40, seleccionada a través del muestreo no probabilístico, considerando como criterios de inclusión a todos los funcionarios de alta dirección, órganos de control interno, de asesoramiento, de apoyo y de línea. Se utilizó el cuestionario de dirección estratégica y el cuestionario sobre desarrollo organizacional, ambos con 15 ítems. Los instrumentos se validaron mediante juicio de expertos. La confiabilidad se determinó con el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0,97 para dirección estratégica y 1,00 para desarrollo organizacional, lo que significa que los dos instrumentos alcanzan una excelente confiabilidad.

El trabajo se realizó en base a revisión bibliográfica y documental sobre las fuentes de datos digitales. Se localizó artículos científicos en distintas bases de datos: Scielo, Redalyc y Scopus. Luego, se procedió a seleccionarlos de acuerdo con la utilidad para la investigación. Se ordenó por temas y se realizó un análisis de contenido, buscando las ideas expresadas en cada uno de los documentos respecto a la variable independiente (dirección estratégica) y variable dependiente (desarrollo organizacional), del 2017 a la fecha.

Resultados

1. Análisis explicativo de la variable dirección estratégica

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

1.1. Competencias directivas

Tabla 1. Capacidad para mejorar el talento del personal de la entidad

Categorías	f _i	%
Nunca	2	5,0
Casi nunca	1	2,5
A veces	9	22,5
Casi siempre	14	35,0
Siempre	14	35,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

De la tabla 1 se desprende que el 70% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, posee cualidades para atraer, desarrollar, motivar y retener el recurso humano de la entidad.

Tabla 2. Capacidad para lograr los propósitos de la organización

Categorías	f _i	%
Nunca	1	2,5
Casi nunca	1	2,5
A veces	6	15,0
Casi siempre	19	47,5
Siempre	13	32,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

De los datos de la tabla 2, entendemos que el 80% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, posee las cualidades para lograr los propósitos de la organización.

Tabla 3. Capacidad de hacer que trabajen colaborando unos con otros

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	1	2.5
A veces	3	7.5
Casi siempre	14	35,0
Siempre	22	55,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

La tabla 3 nos permite entender que el 90% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, posee las cualidades para hacer que sus subordinados trabajen colaborando unos con otros.

Tabla 4. Capacidad de desempeñar el rol de líder de un equipo

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	19	47,5
Siempre	13	32,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

En la tabla 4, vemos que el 80% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, posee las cualidades para desempeñarse como líder de un equipo.

Tabla 5. Habilidad para manejar el cambio y asegurar la competitividad

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
A veces	6	15,0
Casi siempre	22	55,0
Siempre	12	30,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

Los datos de la Tabla 5, permite entender que el 85% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, emplea la habilidad para manejar el cambio y asegurar la competitividad.

1.2. Planificación estratégica

Tabla 6. Misión, visión y objetivos están de acuerdo al contexto

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	3	7,5
A veces	21	52,5
Casi siempre	9	22,5
Siempre	7	17,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

Según la tabla 6, el 40% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, la misión, visión y objetivos de la entidad están de acuerdo al contexto.

Tabla 7. Instrumentos de gestión se encuentran elaboradas y actualizadas

Categorías	f _i	%
Nunca	2	5,0
Casi Nunca	12	30,0
A veces	12	30,5
Casi siempre	13	32,5
Siempre	1	2,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

De acuerdo con la tabla 7, el 35% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, los instrumentos de gestión se encuentran elaborados y actualizados.

Tabla 8. Estrategias claras y certeras para el logro de la visión de la entidad

Categorías	f _i	%
Nunca	1	2,5
Casi nunca	8	20,0
A veces	17	42,5
Casi siempre	11	27,5
Siempre	3	7,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Los datos de la tabla 8 nos permiten observar que el 35% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, las estrategias para el logro de la visión son claras y certeras.

Tabla 9. Estrategias de la organización de acuerdo a la FODA

Categorías	f _i	%
Nunca	2	5,0
Casi Nunca	9	22,5
A veces	14	35,0
Casi siempre	14	35,0
Siempre	1	2,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Los datos de la Tabla 9 nos indican que, el 37,5% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, las estrategias de la organización están de acuerdo a la FODA.

1.3. Desarrollo de valores

Tabla 10. Obligaciones que se asumen con responsabilidad

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	2	5,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	13	32,5
Siempre	17	42,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

De la tabla 10 se desprende que, el 85% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, asume las obligaciones con responsabilidad.

Tabla 11. Actitud permanente de colaboración y servicio

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	2	5,0
A veces	9	22,5
Casi siempre	13	32,5
Siempre	16	40,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

La tabla 11 indica que, el 72,5% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, mantiene actitud permanente de colaboración y servicio.

Tabla 12. Decisiones de acuerdo a leyes y políticas

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	2	5,0
A veces	4	10,0
Casi siempre	22	55,0
Siempre	12	30,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

De la tabla 12 podemos establecer que el 85% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, las decisiones se toman de acuerdo a leyes y políticas existentes.

Tabla 13. Servicios brindados con el mismo trato a todos

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi Nunca	1	2,5
A veces	6	15,0
Casi siempre	12	30,0
Siempre	21	52,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Los datos de la tabla 13 nos indican que el 82,5% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, los servicios son brindados con el mismo trato y por igual a todos.

Tabla 14. Comportamiento con sinceridad y coherencia

Categorías	fi	%
Nunca	0	0,0
Casi Nunca	4	10,0
A veces	19	47,5
Casi siempre	15	37,5
Siempre	2	5,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

En la tabla 14 observamos que el 42,5% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, mantiene un comportamiento sincero y coherente.

Tabla 15. Gestión accesible a la información y la fiscalización

Categorías	fi	%
Nunca	0	0,0
Casi Nunca	1	2,5
A veces	16	40,0
Casi siempre	17	42,5
Siempre	6	15,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

De la tabla 15, se desprende que, el 57,5% de los funcionarios siempre y casi siempre permite el acceso a la información y la fiscalización.

2. Análisis explicativo de la variable Desarrollo organizacional

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

2.1. Cambio organizacional

Tabla 16. Capacidad y flexibilidad a los cambios de la institución

Categorías	fi	%
Nunca	1	2,5
Casi Nunca	2	5,0
A veces	10	25,0
Casi siempre	15	37,5
Siempre	12	30,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Los datos de la tabla 16 indican que, el 67,5% de los funcionarios siempre y casi siempre demuestra capacidad y flexibilidad a los cambios de la institución.

Tabla 17. Identidad con el pasado, presente y futuro de la organización

Categorías	f _i	%
Nunca	1	2,5
Casi nunca	7	17,5
A veces	11	27,5
Casi siempre	16	40,0
Siempre	5	12,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

En la tabla 17, se observa que, el 52,5% de los funcionarios siempre y casi siempre mantiene la identidad con el pasado, presente y futuro de la organización.

Tabla 18. Decisiones de acuerdo al entorno de la institución

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	3	7,5
A veces	13	32,5
Casi siempre	19	47,5
Siempre	5	12,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

En la tabla 18 se observa que, el 60% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, las decisiones se dan de acuerdo al entorno de la institución.

Tabla 19. Unidad entre los funcionarios de la organización

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	7	17,5
A veces	14	35,0
Casi siempre	15	37,5
Siempre	4	10,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Según la tabla 19, el 47,5% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, mantiene la unidad entre ellos dentro de la organización.

Tabla 20. Comunicación de las acciones desarrolladas por la institución

Categorías	f _i	%
Nunca	2	5,0
Casi Nunca	6	15,0
A veces	21	52,5
Casi siempre	7	17,5
Siempre	4	10,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Según la tabla 20, el 27,5% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, comunica las acciones desarrolladas por la institución.

2.2. Procesos internos

Tabla 21. Voluntad para asumir los retos de innovación organizacional

Categorías	f _i	%
Nunca	1	2,5
Casi nunca	8	20,0
A veces	18	45,0
Casi siempre	8	20,0
Siempre	5	12,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

De la tabla 21 se desprende que, el 32,5% de los funcionarios siempre y casi siempre muestra voluntad para asumir los retos de innovación organizacional

Tabla 22. Funcionarios con tecnológica y equipos

Categorías	f _i	%
Nunca	1	2,5
Casi nunca	7	17,5
A veces	12	30,0
Casi siempre	13	32,5
Siempre	7	17,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

En la tabla 22 se observa que, el 50% de los funcionarios manifiesta que, siempre y casi siempre, cuenta con tecnología y equipos disponibles para el ejercicio de su función.

Tabla 23. Gestión de recursos adecuado al contexto institucional

Categorías	f _i	%
Nunca	3	7,5
Casi nunca	6	15,0
A veces	17	42,5
Casi siempre	10	25,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Según la tabla 23, el 35% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, la gestión de los recursos se realiza de acuerdo al contexto institucional.

Tabla 24. Niveles de coordinación y comunicación

Categorías	f _i	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	6	15,0
A veces	17	42,5
Casi siempre	15	37,5
Siempre	2	5,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Según la tabla 24, el 42,5% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, los niveles de coordinación y comunicación son fluidos y precisos.

Tabla 25. Programa de capacitación para funcionarios municipales

Categorías	f _i	%
Nunca	8	20,0
Casi Nunca	17	42,5
A veces	10	25,0
Casi siempre	5	12,5
Siempre	0	0,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Según la tabla 25, el 67,5% de los funcionarios indica que, a veces y casi nunca, se realizan capacitaciones para empleados municipales.

2.3. Competencias

Tabla 26. Compromiso de los funcionarios por orden y calidad

Categorías	fi	%
Nunca	2	5,0
Casi nunca	5	12,5
A veces	19	47,5
Casi siempre	12	30,0
Siempre	2	5,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Los datos de la tabla 26 nos indican que, el 35% de los funcionarios siempre y casi siempre muestra compromiso con el orden institucional y la calidad de los servicios.

Tabla 27. Servicios municipales a satisfacción de los usuarios

Categorías	Fi	%
Nunca	0	0,0
Casi Nunca	3	7,5
A veces	18	45,0
Casi siempre	16	40,0
Siempre	3	7,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Según la tabla 27, el 47,5% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, los servicios municipales satisfacen las necesidades de los usuarios.

Tabla 28. Funcionarios con conocimiento organizacional

Categorías	fi	%
Nunca	1	2,5
Casi nunca	4	10,0
A veces	19	47,5
Casi siempre	13	32,5
Siempre	3	7,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos.

Según la tabla 28, el 40% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre conoce la gestión para la mejora de la organización.

Tabla 29. Experiencia profesional para toma de decisiones

Categorías	fi	%
Nunca	0	0,0
Casi nunca	6	15,0
A veces	14	35,0
Casi siempre	12	30,0
Siempre	8	20,0
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

La tabla 29 indica que, el 50% de los funcionarios siempre y casi siempre posee experiencia profesional para la toma de decisiones.

Tabla 30. Funcionarios con autocontrol y confianza

Categorías	fi	%
Nunca	1	2,5
Casi nunca	2	5,0
A veces	19	47,5
Casi siempre	15	37,5
Siempre	3	7,5
Total	40	100%

Fuente: Data de la obtención de los instrumentos

Según la tabla 30, el 55% de los funcionarios considera que, siempre y casi siempre, muestra autocontrol y confianza en sí mismo.

2.4. Validación explicativa de la hipótesis

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

Tabla 31. Prueba regresión lineal simple para determinar la influencia de la dirección estratégica en desarrollo organizacional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,724 ^a	,524	,512	5,970

a. Predictores: (Constante), Dirección Estratégica

Tabla 32. Estadísticas de la regresión

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1492,766	1	1492,766	41,884	,000 ^b
Residuo	1354,334	38	35,640		
Total	2847,100	39			

a. Variable dependiente: desarrollo organizacional

b. Predictores: (Constante), dirección estratégica

El coeficiente de determinación ($r^2=0,524 = 52,4\%$) es bastante bueno. Indica que la variable dirección estratégica explica en un 52,4% a la variable desarrollo organizacional; lo que significa que, a mayor inclusión de dirección estratégica, mayor será el desarrollo organización en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.

Discusión

Para el análisis de fiabilidad de los instrumentos, se utilizó el Alfa de Cronbach con los resultados de 0,97 y 1,00 para las variables dirección estratégica y desarrollo organizacional. En función a ello, los resultados presentan que, su valor de confiabilidad es óptimo, ya que es un valor que se aproxima más a 1 y es superior a 0,7 por lo que permite afirmar que los instrumentos son suficientemente confiables. Su fiabilidad se sustenta en el planteamiento de Frías (2021), que afirma que el coeficiente alfa de Cronbach y la omega de McDonald son modelos de consistencia interna, basados en el promedio de las correlaciones entre los ítems. En ambos casos se puede evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem.

Luego del análisis de la dirección estratégica referida a las competencias directivas de los funcionarios, se obtuvo los siguientes resultados: el 35% siempre emplea la capacidad para mejorar el talento del personal de la entidad; el 47,5% casi siempre emplea la capacidad para lograr los propósitos de la organización; el 55% siempre emplea la capacidad de hacer que trabajen colaborando unos con otros; el 47,5% casi siempre emplea la capacidad de desempeñar el rol de líder de un equipo; el 55% casi siempre emplea la habilidad de manejar el cambio para asegurar la competitividad.

Con relación a planificación estratégica, el 52,5% manifiesta que solo a veces la misión, visión y objetivos están de acuerdo al contexto; el 32,5% indica que casi siempre los instrumentos de gestión se encuentran elaborados y actualizados; el 42,5% manifiesta que solo a veces las estrategias para el logro de la visión están establecidas con claridad y certeza; el 35%, indica que casi siempre las estrategias de la organización están de acuerdo a la FODA; el 42,5% manifiesta que siempre asumen las obligaciones con responsabilidad. Respecto al desarrollo de valores, el 40% siempre mantiene actitud permanente de colaboración y servicio; el 55% manifiesta que casi siempre las decisiones se toman de acuerdo a leyes y políticas existentes; el 52,5% indica que siempre los servicios son brindados con el mismo trato y por igual a todos; el 47,5% indica que solo a veces se da el comportamiento con sinceridad y coherencia; el 42,5% manifiesta que casi

siempre la gestión es accesible a la información y la fiscalización. La información se contrasta con los datos obtenidos como resultado de la encuesta aplicada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Carhuaz.

Los resultados obtenidos son similares con los estudios realizados por García (2020) quien concluye que existe una relación significativa entre la dirección estratégica y la gestión operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019. Aplicando el coeficiente de Spearman precisó un valor de 0,776 estableciendo una correlación positiva alta. De igual manera, se ven contrastados con el estudio realizado por Durán (2021) quien concluye que el planeamiento estratégico influye significativamente en el desarrollo organizacional de la municipalidad distrital en el Perú, de acuerdo al análisis estadístico Rho Spearman $r=0,444$ de correlación positiva moderada entre las variables. También Silva (2021) coincide con el resultado del estudio realizado al afirmar que cuando existe habilidades gerenciales óptimas existirá un buen desarrollo organizacional; es decir, cuanto mejor desarrolladas estén las habilidades gerenciales, mejor será su desempeño organizacional.

La dirección estratégica se enmarca en la fundamentación teórica de Palacios (2016), en la cual la dirección estratégica es el arte y la ciencia de poner en práctica todos los potenciales de una empresa con el fin de asegurar su supervivencia a largo plazo y mejorar su competitividad, eficacia, eficiencia y productividad. Los resultados del estudio realizado por Sukier et al. (2017) coinciden con el nuestro, pues concluye que la importancia del proceso de dirección estratégica responde al análisis y formulación de estrategias. El proceso de dirección estratégica responde a las iniciativas de consolidar una visión centrada en el crecimiento, la innovación y el desarrollo empresarial con el propósito de afianzar de forma integral el direccionamiento y competitividad organizacional. Igualmente, Velasco (2020) manifiesta que la dirección estratégica tiene la finalidad de mejorar la empresa utilizando metodologías para el diseño de un proceso.

De la misma manera, nuestros resultados se ven contrastados con los de Rozo et al. (2019) quienes afirman que actualmente la dirección presenta tres tipos de liderazgo, cada uno con características específicas, pero todas con el factor humano en común: liderazgo transformacional y carismático, trascendente y resonante. Así mismo, Becerril y Uribe (2020) aseveran situar en marcha la dirección estratégica para conseguir un reclutamiento proactivo de capital humano. Por su parte, Bautista y Pérez (2021) sostienen que contar con una alta dirección capaz de involucrar de manera integral cada área de la organización permite tener una visión más holística del futuro de la empresa. Del mismo modo, Alegría (2021) manifiesta que las organizaciones que persiguen la competitividad deben sistematizar nuevas estrategias y técnicas acorde a las funciones y la directriz corporativa. Por su lado, Rojas et al. (2017), refiere que la dirección estratégica favorece la flexibilidad organizacional permitiendo mayor coherencia para realizar los cambios y mejorar el desempeño de la gestión.

El desarrollo organizacional se sustenta en la teoría planteada por Alvares y Delgado (2020) en la cual el desarrollo organizacional tiene un impacto de mejora en las municipalidades, siempre que exista la preparación de la persona en el cargo. Del mismo modo, nuestros resultados coinciden con los estudios realizados por Fabara (2021), quien señala que el desarrollo organizacional se enfoca en las interrelaciones que existen en la administración de una organización. Así mismo, Luján (2018), concluye en su estudio que las habilidades directivas explican el 82,5% de la variación del cambio organizacional en la dirección regional de producción - Ancash, con un modelo de regresión lineal simple $GCO=62,225+0,668HD$.

Con relación al objetivo específico identificar el nivel de dirección estratégica que tienen los directivos con la finalidad de establecer su mejora en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, de acuerdo con los resultados presentados en las tablas del 1 al 15, el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Carhuaz alcanza categorías de siempre y casi siempre predispuestos al quehacer municipal, ubicándolos a los funcionarios con una capacidad de decisión estratégica adecuada.

Con respecto al objetivo específico establecer el contexto del desarrollo organizacional con la finalidad de promover su mejora en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, de acuerdo a los resultados presentados en las tablas de 16 a 30, el desarrollo organizacional se encuentra categorizado, en su mayoría, como a veces, mostrando una débil organización municipal.

Finalmente, con relación al objetivo específico explicar cómo la dirección estratégica promueve el desarrollo organizacional con la finalidad de mejora de la actitud de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, los resultados presentados de 1 al 30 de ambas variables y sus respectivas dimensiones plasmados en cada ítem, indican claramente que al no existir la inclusión de una dirección estratégica en una gestión municipal el desarrollo organizacional va a tener un contexto inconsistente.

Conclusiones

La dirección estratégica promueve significativamente el desarrollo organizacional, lo que significa que, a mayor nivel de inclusión de dirección estratégica en una gestión municipal, mayor será la mejora de la actitud de los colaboradores para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz. El resultado de análisis anova $\text{sig}=0,000b$ y el coeficiente de determinación $R^2=0,524 = 52,4\%$ indican que la variable dirección estratégica explica en un 42,4% a la variable desarrollo organizacional; es decir, que existe un nivel muy significativo de influencia de la dirección estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz.

La dirección estratégica, entendida como el conjunto de compromisos, decisiones y acciones estratégicas va a permitir a los funcionarios municipales tomar decisiones acertadas para el logro de los objetivos colectivos y la satisfacción de las necesidades humanas institucionales psicocorpóreas, cognoscitivas y afectivas.

El efecto de la dirección estratégica, a mediano plazo, es la promoción del desarrollo organizacional municipal, con la mejora notable de la actitud de los colaboradores municipales, quienes se muestran competentes, capacitados, identificados con la institución; practican la colaboración; asumen retos de innovación organizacional, flexibles a los cambios, y brindan servicios con afecto y de calidad.

El desarrollo organizacional municipal va a depender mucho de la inclusión de los modelos de administración municipal, habilidades y destrezas de gobierno, cultura organizacional, clima laboral de los colaboradores, trabajo en equipo, comunicación oportuna y adecuada, y concertación para toma de decisiones. El desarrollo organizacional municipal es reactivo y proactivo a los acontecimientos del contexto.

Referencias bibliográficas

- Alegría, W. (2021). Dirección estratégica basada en balanced scorecard en la gestión del mantenimiento: caso empresa de manufactura. *UNAD Revista de La Universidad Nacional Abierta y a Distancia*, 1. <https://doi.org/10.22490/ECACEN.4708>
- Alvarez, N., & Delgado, J. (2020). Desarrollo organizacional en la gestión municipal. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4, 955. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.133 p. 955
- Bautista, R., & Pérez, F. (2021). Gestión estratégica del riesgo y su importancia en la buenas prácticas empresariales. *Revista ERUDITUS*, 1.
- Becerril, N., & Uribe, A. (2020). *La dirección estratégica como apoyo para pyme sobre capital humano*. Universidad Autónoma de Puebla.
- Duran, K. (2021). Planeamiento estrategico en el desarrollo organizacional de una Municipalidad Peruana. *SEARCHING*, 1, 59–67. <https://doi.org/10.46363/searching.v1i2.142>
- El Peruano. (2018). *Decreto Supremo N° 123-2018-PCM que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública*. Perú. Miércoles 19 de Diciembre de 2018. <https://elperuano.pe/>
- Fabara, X. (2021). Tendencias teóricas emergentes del desarrollo organizacional. *Revista de Investigación Sigma*, 8, 37–47.
- Frías, D. (2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida* (p. 5). <https://doi.org/10.17605/osf.io/kngtp>.
- García, J. (2020). *Dirección estratégica y la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyon*. José Faustino Sánchez Carrión.
- Luján, J. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio organizacional. *Ucv - Scientia*, 1.
- Palacios, L. (2016). *Dirección Estratégica* (Ecoe Ediciones (ed.); Segunda Ed).
- Parreño, L. (2017). *Los motivos del heterogéneo desempeño municipal: una mirada desde las teorías de la complejidad y la institucionalidad*. Universidad de Alcalá. <https://1library.co/document/wyemo20z-motivos-heterogeneo-desempeno-municipal-mirada-teorias-complejidad-institucionalidad.html>
- Puntillo, J. (2017). *Dirección estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz - 2017*. Universidad César Vallejo.
- Querevalú, E., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Desarrollo organizacional y satisfacción laboral de colaboradores de un centro de información universitario. *Revista Epistemia*, 4.
- Rojas, L., Rivero, J., & Montes de Oca, N. (2017). Metodología para la transición a un modelo de dirección estratégica sustentada en procesos. *Revista Ingeniería Industrial*, 3.
- Rozo, A., Flórez, A., & Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7, 62–67.
- Silva, E. (2021a). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020*. Universidad César Vallejo.

Silva, E. (2021b). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. *Digital Publisher*, 6, 148–163.

Sukier, H., Molina, H., Medina, R., Hernández, L., Fábregas, C. (2017). (2017). Modelo de desarrollo organizacional de las empresas públicas para impulsar los proyectos de desarrollo socio económico en la provincia de Manabí (Ecuador). *Revista Espacios*, 38, 9. <http://www.revistaespacios.com/a17v38n41/a17v38n41p09.pdf>

Velasco, G. (2020). Dirección estratégica a través del emprendimiento y modelos de negocios. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 9.

Fecha de presentación: 18-06-2021

Fecha de aceptación: 04-09-201

Correspondencia:

Juan Puntillo Limas

jpuntillol@unasam.gob.pe