

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN OPERATIVA EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYON, AÑO 2019**

PRESENTADO POR:

BACH. GARCÍA GIRÓN JOSÉ GELDER

ASESOR:

DR. GONZALEZ AÑORGA CARLOS MAXIMO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION.**

HUACHO – PERU

2020

**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y LA GESTIÓN OPERATIVA EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OYON, AÑO 2019.**

BACH. GARCÍA GIRÓN JOSÉ GELDER

TESIS DE LICENCIATURA

ASESOR: DR. GONZALEZ AÑORGA CARLOS MAXIMO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
HUACHO – PERU**

2020

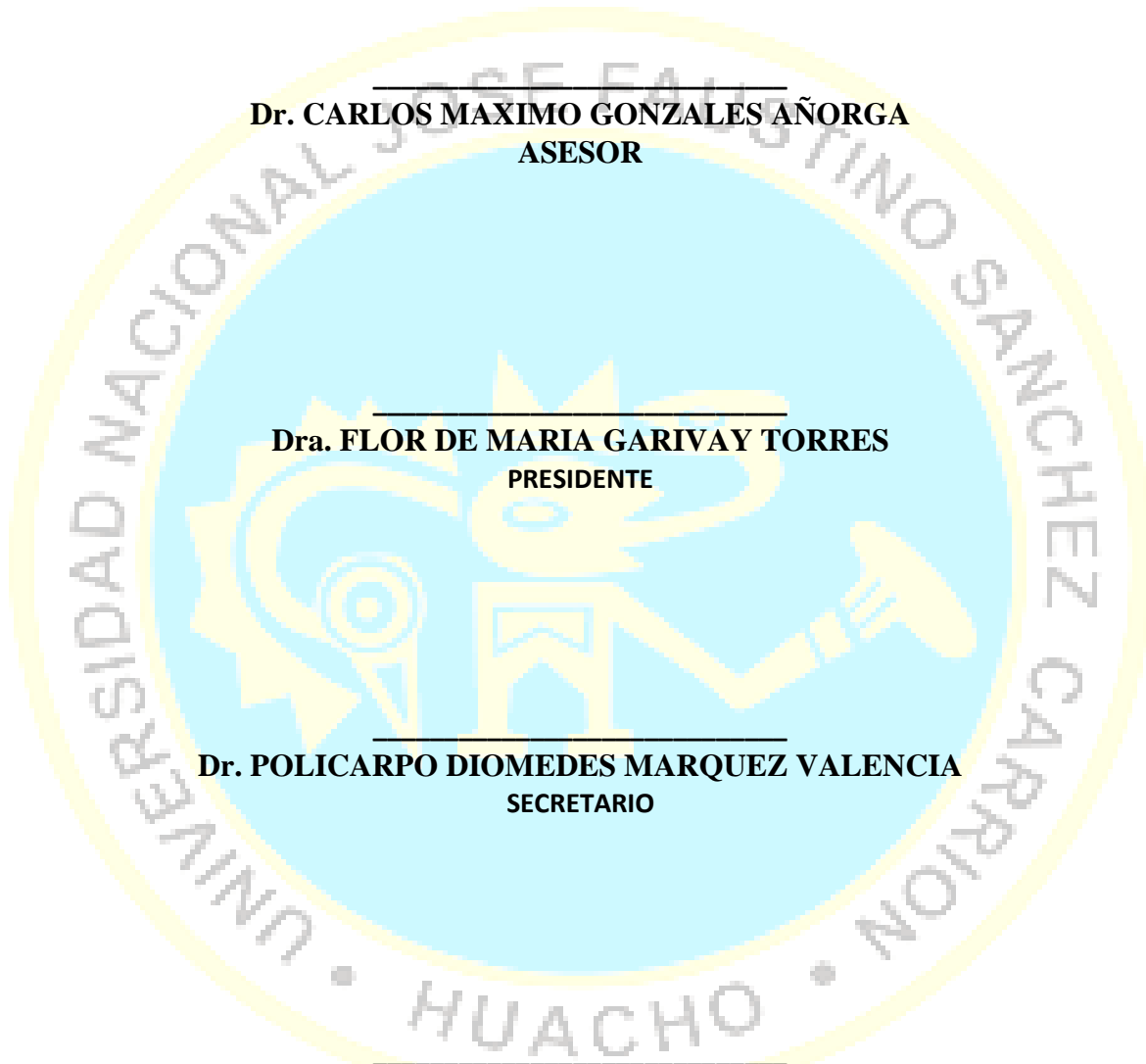
MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA
ASESOR

Dra. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
PRESIDENTE

Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
SECRETARIO

Mg. ELVIS RICAR SÁNCHEZ GARCÍA
VOCAL





DEDICATORIA

A mis padres que desde niño me inculcaron las buenas prácticas y el espíritu de superación constante a la adversidad.

Al Dios altísimo que me da las mejores oportunidades para mi crecimiento personal y profesional.

José Gelder García Girón

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos y todas las personas que en el curso de mi trayectoria me han apoyado y dado parte de su tiempo en dar consejos para mi crecimiento.

Agradezco a Dios por dar sabiduría para la interpretación de la tesis y a mis padres por incentivar a terminarla.

Agradezco a mis profesores por su arduo tiempo en generar conocimientos en mi persona.



José Gelder García Girón

INDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
INDICE DE TABLAS	IX
INDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7

2.1.2 Investigaciones Nacionales	10
2.2 Bases teóricas.....	13
2.3 Definición de términos básicos.....	33
2.4 Hipótesis de investigación.....	35
2.4.1 Hipótesis general.....	35
2.4.2 Hipótesis específicas	35
2.5 Operacionalización de Variables.....	36
CAPÍTULO III:	37
METODOLOGÍA.....	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.1.1 Tipo de Investigación	37
3.1.2 Nivel de Investigación.....	37
3.1.3 Diseño.....	37
3.1.4. Enfoque	38
3.2 Población y muestra.....	38
3.2.1 Población	38
3.2.2 Muestra	38
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.3.1 Técnica a emplear.....	39
3.3.2 Descripción del Instrumento.....	39
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	39
CAPÍTULO IV.....	42
RESULTADOS.....	42
4.1 Análisis de Resultados	42
4.2 Contrastación de Hipótesis.....	57

CAPÍTULO V	61
DISCUSIÓN,	61
5.1 Discusión de resultados	61
CAPÍTULO VI	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
6.1. Conclusiones	63
6.2. Recomendaciones	64
CAPÍTULO VII	66
FUENTES DE INFORMACIÓN	66
7.1 Fuentes bibliográficas	66
7.2 Fuentes hemerográficas	67
7.3 Fuentes documentales	68
7.4 Fuentes electrónicas	68
ANEXOS	71
01. Matriz de Consistencia.....	71
02 Instrumento para la Toma de Datos	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia que mide el nivel de Género de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	42
Tabla 2: Frecuencia que mide el nivel de la Edad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	43
Tabla 3: Frecuencia que mide el nivel del Grado Académico de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	44
Tabla 4: Frecuencia que mide el nivel de la Dirección Estratégica de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón año, 2019.	46
Tabla 5: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Posición Estratégica en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	47
Tabla 6: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión elecciones estratégicas en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	49
Tabla 7: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Estrategia en Acción en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	50
Tabla 8: Frecuencia que mide el nivel de la Gestión Operativa en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	52

Tabla 9: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Planificación en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019. 53

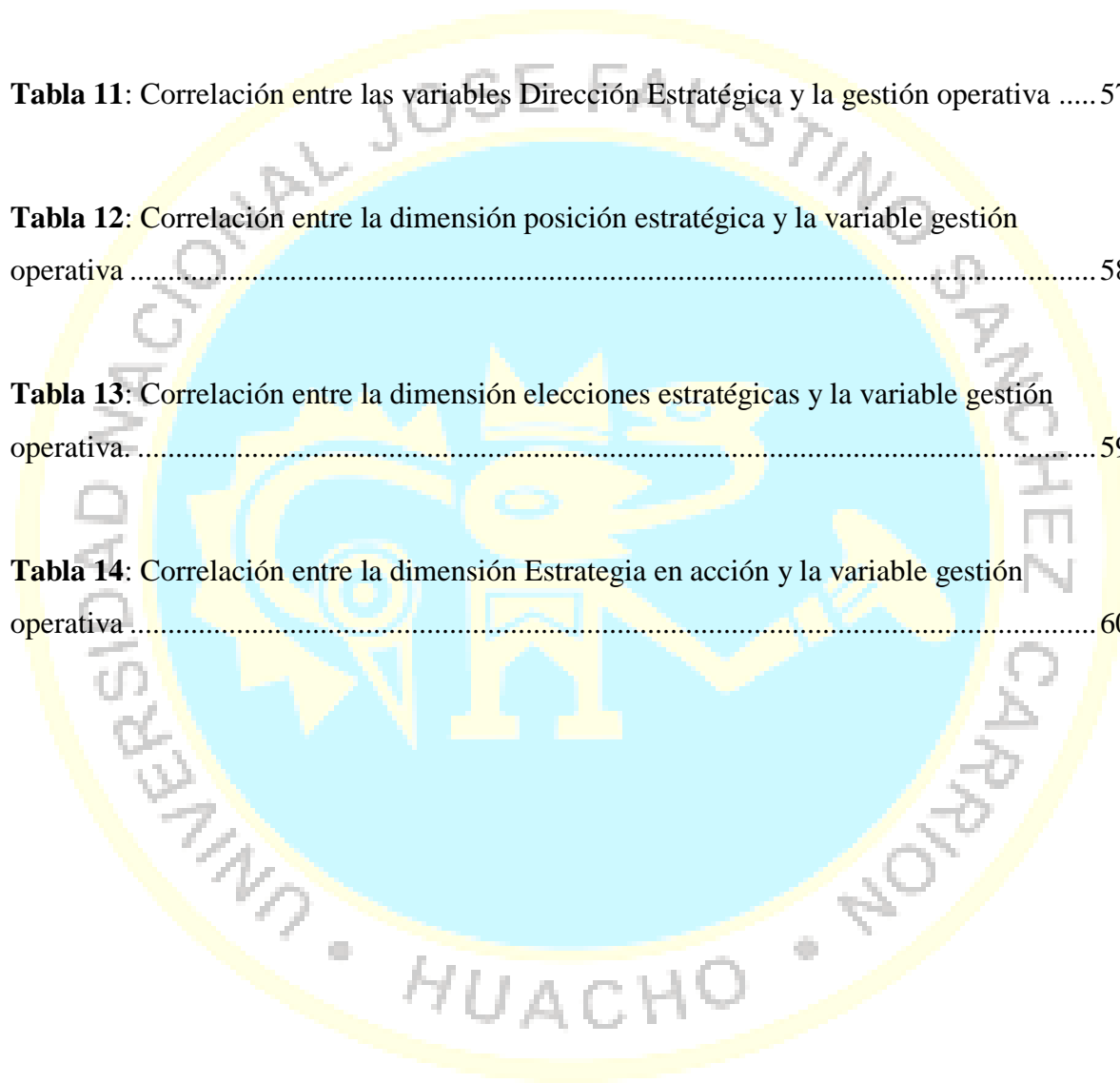
Tabla 10: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Capacidad Operativa en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019. 55

Tabla 11: Correlación entre las variables Dirección Estratégica y la gestión operativa 57

Tabla 12: Correlación entre la dimensión posición estratégica y la variable gestión operativa 58

Tabla 13: Correlación entre la dimensión elecciones estratégicas y la variable gestión operativa. 59

Tabla 14: Correlación entre la dimensión Estrategia en acción y la variable gestión operativa 60



INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia que mide el nivel el Género de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	42
Figura 2: Frecuencia que mide el nivel de la Edad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	43
Figura 3: Frecuencia que mide el nivel del Grado Académico de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón año, 2019.	45
Figura 4: Frecuencia que mide el nivel de la Dirección Estratégica de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	46
Figura 5: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Posición Estratégica de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	47
Figura 6: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión las elecciones estratégicas de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	49
Figura 7: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Estrategia en Acción en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	51
Figura 8: Frecuencia que mide el nivel de la Gestión Operativa en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	52
Figura 9: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Planificación en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	54
Figura 10: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Capacidad Operativa en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	55

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la Dirección Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, Año 2019. La **Metodología** que se tomó en cuenta en esta investigación fue de tipo básica - aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental, y enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 150 trabajadores. Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron encuestas , las cuales fueron validadas por intermedio del análisis factorial, utilizando a Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett. Para muestra de estudio el Alfa de Cronbach arrojo un rango de (0,950 y 0,90); infiriendo que se considera un valor alto y muy aceptable. **Resultados:** respecto a la variable Dirección Estratégica; el 31,5% confirmaron la respuesta probablemente no; el 29,6% confirmaron probablemente sí; el 25,9% confirmaron indeciso; el 9,3% confirmaron definitivamente no y el 3,7% confirmaron definitivamente si. Respecto a la variable Gestión Operativa; el 23,1% confirmaron definitivamente no; el 22,2% confirmaron indeciso; el 22,2% confirmaron probablemente si; el 21,3% confirmaron probablemente no y el 11,1% confirmaron definitivamente sí. **Conclusión:** se verifico que existe una relación significativa entre la Dirección Estratégica y la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019; puesto que la correlación de Spearman estableció el valor de 0,776 presentando un grado de correlación positiva alta, por lo que se concluye que la Dirección Estratégica se relaciona significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019

Palabras clave: Dirección Estratégica, Gestión Operativa.

ABSTRACT

Objective: To establish how the Strategic Directorate influences Operational Management in the Provincial Municipality of Oyón Year 2019. The **methodology** that was taken into account in this research was basic, explanatory level, non-experimental design, and mixed approach. The study population consisted of 150 workers. The data collection techniques used were surveys, which were validated where it was required through factor analysis, using Kaiser-Meyer-Olkin, and Bartlett's sphericity. For the study sample, Cronbach's Alpha showed a range of (0.950 y 0.90); inferring that it is considered a high and very acceptable value.

Results: regarding the Strategic Direction variable; 31.5% confirmed the answer probably not; 29.6% probably confirmed whether; 25.9% confirmed undecided; 9.3% definitely confirmed no and 3.7% definitely confirmed yes. Regarding the variable Operational Management; 23.1% definitely confirmed no; 22.2% confirmed undecided; 22.2% probably confirmed whether; 21.3% probably confirmed no and 11.1% definitely confirmed yes. **Conclusion:** it was verified that there is a significant relationship between the Strategic Direction and the Operational Management of the workers in the Provincial Municipality of Oyón 2019; since the Spearman correlation established the value of 0.776 presenting a high degree of positive correlation, so it is concluded that the Strategic Direction significantly influences the Operational Management in the Provincial Municipality of Oyón, 2019

Keywords: Strategic Management, Operational Management.

INTRODUCCIÓN

La presente Investigación titulado “Dirección Estratégica y la Gestión Operativa en la municipalidad provincial de Oyón, año 2019. Tiene como propósito analizar y proponer mejoras a la Dirección Estratégica y la Gestión operativa.

Actualmente uno de los temas más relevantes es la dirección estratégica debido a que la gestión municipal es competitiva, es comprendida como las decisiones, es responsabilidad de los directivos municipales con su instrucción profesional y con la experiencia que debe contar en gestión pública realizar formulaciones y planteamientos en decisiones para una mejora de la gestión municipal, permitiendo una mejor entrega de servicios adecuados y oportunos a las necesidades de la población. Una fortaleza y aprovechamiento de la dirección estratégica en el tiempo actual, es la oportunidad de los directivos de incentivar para un desenvolvimiento eficaz de los empleados en el municipio, y retribuyendo la participación.

En las décadas en curso, los problemas identificados con la gobernabilidad y gestión operativa han influido en la intriga y la preocupación de la sociedad; sobre la base de que las actividades de los municipios, muestran una dirección Estratégica y la Gestión operativa muy detenida.

En ese contexto, se pretende analizar la dirección Estratégica y la Gestión operativa presentada en la Municipalidad, a fin de proponer alternativas superadoras que propendan a mejorar sus desempeños. Para ello ha sido distribuida en un orden lógico, en siete capítulos, aquellos que seguidamente se detalla:

En el Primer Capítulo, se consigna el planteamiento del problema donde se describe toda la información de la realidad problemática, la formulación del problema, seguidamente los objetivos tanto generales y específicas, así mismo se describe la justificación, delimitaciones, viabilidad y finalmente las estrategias metodológicas empleadas.

En el Segundo Capítulo, se consigna los antecedentes de la problemática en niveles internacionales y nacionales, donde por medio de la síntesis de estudios e investigaciones relacionadas realizadas por distintos autores, seguidamente se describen la base teórica donde efectuamos el estudio de las Teorías respecto a las variables, posterior ello se efectuó las definiciones de términos, hipótesis y por último se presenta la Operacionalización de variables.

En el Tercer Capítulo, denominada el marco metodológico, donde se manifiesta los aspectos relacionados al diseño metodológico (se describe el tipo, nivel diseño y enfoque), seguidamente se menciona la descripción de la población y muestra utilizada, finalmente las técnicas aplicadas para el procesamiento de datos que se emplearon.

En el Cuarto Capítulo, comprende todo lo referido a los resultados que se evidenciaron tras la empleabilidad del cuestionario para su recopilación de información, que contiene la presentación de tablas, tabulación e interpretaciones, por último su correspondiente comprobación y verificación de hipótesis.

En el Quinto Capítulo, se encuentra la exposición de la discusión de acuerdo a los resultados adquiridos (las cuales se analizaron e interpretaron según los datos obtenidos).

En el Sexto Capítulo, se encuentra las conclusiones en base a los resultados y seguidamente se consigna las recomendaciones elaboradas.

Finalmente, en el Séptimo Capítulo, se consigna las referencias bibliográficas que fueron utilizadas para dar el sustento teórico y se finaliza con los anexos de la investigación, seguidamente se manifiesta la matriz de consistencia, y por último el respectivo cuestionario empleado para la toma de datos en el desarrollo de la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En esta actual realidad todas nuestras organizaciones a nivel internacional deben estar atentos a los cambios diarios generados por la globalización, en este ciclo XXI tenemos cambios acelerados que afectan a las organizaciones en todos los ámbitos tanto internas como externas, por lo cual es importante tomar medidas decisorias para adaptarse a esta gran globalización cambiante. Por ello la importancia de enfatizar en los procesos de la dirección estratégica poniendo en práctica y desarrollando la potencialidad de las organizaciones, de esa manera asegurar la supervivencia.

por ejemplo, Según el propio Bill Gates (Business school, 2016), contó en una entrevista a la BBC (corporación británica de radio difusión), en 2008, el secreto de su éxito estuvo en la compra de MS-DOS, (siglas de Microsoft Disk Operating System, Sistema operativo de disco de Microsoft), de modo que era parte de un plan estratégico bien diseñado y de una dirección estratégica a largo plazo, por lo cual resumimos que la dirección estratégica debe estar asociada por una excelente motivación y alta moral por parte de los directivos.

En el Perú las instituciones privadas y públicas carecen de una visión a largo plazo y de un buen manejo de recursos, a pesar de las potencialidades naturales que cuentan para el desarrollo integral del país, las instituciones del estado son las más afectadas por mala toma de decisiones de autoridades por desconocimiento de una buena dirección estratégica, visibilizando la poca importancia del direccionamiento de la institución y perdiendo la función principal de servir a la sociedad y darle

soluciones a las distintas problemáticas con estrategias claras, de esta forma brindar una vida digna a sus pobladores, por lo general la conducta de los directivos y funcionarios se quedan en el conformismo y apegados a la corrupción y acciones inmorales y la mala utilización de los recursos que genera una postergación y retraso al desarrollo del país.

En la actualidad la Dirección estratégica es un tema muy estudiado, debido que define el rumbo para una eficiente gestión municipal. Es necesario optar por un direccionamiento en las estrategias que ayude a la institución a lograr sus objetivos en base al cumplimiento de metas.

La poca capacidad de los gerentes y jefes de la municipalidad provincial de Oyón denota una falta de liderazgo en la toma de decisiones, que no posibilitan incrementar el compromiso en sus colaboradores para generar un impacto en la productividad, esto también debilita la motivación y la forma de dirección estratégica aplicada en dicha institución, disminuyendo el impacto en la productividad y cumplimiento de sus fines y metas planteadas anticipadamente.

Por otro lado, en la gestión operativa la municipalidad presenta una desactualización de herramientas de gestión en MOF, ROF, CAP, TUPA así mismo en la actualidad continua con una estructuración deficiente del organigrama fomentando el desorden estructural, otra de las problemáticas es que el personal no cuenta con capacitación de parte de la institución y falta de interés personal profesional. La escasa comunicación hace que el nivel estratégico pueda tener conflictos con el área usuaria esto afecta a la toma de decisiones, teniendo los objetivos y resultados no muy claros.

En la municipalidad provincial de Oyón La Dirección Estratégica presentará problemas relacionados con el manejo de grupos y la probabilidad de una mala ejecución de estrategias teniendo como mayor dificultad la desmotivación y desorientación de todo el personal de las áreas operativas. A la vez la conducta de los directivos, funcionarios caerá en un conformismo y procrastinación en la toma de decisiones.

De la misma manera se presentará un desorden estructural debido a la desactualización del organigrama y de las diferentes herramientas de gestión como el MOF, ROF, CAP, TUPA, esto generando una débil comunicación entre el nivel estratégico y operativo ocasionando conflictos en la toma de decisiones.

La buena aplicación de la dirección estratégica en la municipalidad permitirá adquirir un buen uso de los recursos en base al cumplimiento de sus objetivos, de acuerdo a las estrategias por parte de la entidad para ejecutar sus actividades. De esta manera se podrá abordar la problemática de los grupos de interés o stakeholders en la descripción de la misión y objetivos que concreta las decisiones estratégicas de la municipalidad.

A la vez la gestión operativa debe estar enfocada en crear de forma eficiente y oportuna sistemas de mejora en la ejecución de los instrumentos de gestión en la municipalidad, generando un correcto y racional uso de estas metodologías burocráticas, proponiendo alternativas superadoras que motiven el desempeño en la institución mejorando su motivación y responsabilidad.

La capacitación ayudara sostener la participación en el proceso de la toma de decisiones, para así contribuir con sus conocimientos a la municipalidad y encontrar oportunidades para ser creativos. Un proceso de planeación estratégica puede satisfacer estos deseos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la Dirección Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019?

1.2.2 Problemas específicos

a. ¿De qué manera la Posición Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019?

- b. ¿De qué manera las Elecciones Estratégicas se relacionan con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019?
- c. ¿De qué manera la Estrategia en acción se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera la Dirección Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Explicar de qué manera la Posición Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.
- b. Determinar de qué manera las Elecciones Estratégicas se relacionan con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.
- c. Analizar de qué manera la Estrategia en acción se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: Con lo que respecta al actual estudio contiene conocimiento, enfoques y teorías que de seguro contribuirán al nivel del conocimiento directivo de la municipalidad provincial de Oyón para que tomen decisiones más eficaces y eficientes, como también el valor teórico que contribuirán y se aprovechara de guía y orientación para la ejecución de otras investigaciones sobre el particular. Se puede afirmar que el estudio es relevante, puesto que con los resultados adquiridos se propondrá recomendaciones para la mejora y progreso de la problemática halladas en la entidad.

Justificación metodológica: Con lo que respecta a los aspectos metodológicos contribuyen a tener un entendimiento práctico en la interpretación e indagación de los datos recopilados, además contribuye al análisis descriptivo, cuantitativo y deductivo en la realidad problemática de la institución y otros interesados. La investigación se ajustó de manera metodológica porque se llevó a cabo de una manera secuencial, con tiempos establecidos.

Justificación practica: Los conocimientos, teorías, enfoques es factible y viable de aplicar a fin de que la entidad pueda mejorar su dirección Estratégica y la Gestión operativa. Al concluir En la presente investigación se obtuvo una herramienta que permitio medir y evaluar la dirección estratégica y la gestión operativa de los colaboradores, se propondrán recomendaciones para la mejora de la problemática.

1.5 Delimitaciones del estudio

El grupo social en investigación ha sido desarrollado con los trabajadores de la municipalidad Provincial de Oyón. Para la ejecución del estudio contó con una delimitación temporal en un intermedio de tiempo de junio a noviembre del 2019.

Delimitación geográfica: Comprende el espacio del estudio donde será abarcado, el cual fue desarrollado en el distrito de Oyón, provincia de Oyón, departamento de Lima.

Delimitación semántica: Comprende a la Dirección Estratégica y la Gestión Operativa.

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández y Baptista, (2014) sostiene, que la aplicación del estudio es factible por el escenario asequible, así como también presenta accesibilidad a la información y colaboración por parte de los directivos de la entidad; y así

mismo, el estudio dispuso de los recursos tangibles y económicos con los que se cuenta para la ejecución de la siguiente investigación.

De lo que se induce que el presente estudio también fue viable y factible, porque se contó con los recursos económicos indispensables y precisos en el desarrollo de la indagación. Así también, se contó con la disposición y facilidades necesarias en la aplicación de los cuestionarios.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Explorando archivos e investigaciones a nivel internacional y nacional, se puede comprobar la existencia de algunas investigaciones, con particularidades y peculiaridades semejantes a la investigación realizada, como se manifiesta a continuación:

2.1.1 Investigaciones internacionales

Raza (2016) en su tesis titulada “*Mejoramiento al modelo de gestión operativa de ARS del Ecuador mediante la implementación de mejoras a la productividad*”. Aprobado por la Universidad Católica de Ecuador. Tuvo como finalidad fundamental analizar y rediseñar el modelo de gestión operativa en ARS del Ecuador e implementar mejoras con el propósito de aumentar la rentabilidad financiera, optimizar recursos y potenciar el esquema de recuperación de cartera. Los resultados indican que, A nivel de liquidez, la empresa se muestra sólida. Una de las principales características de la Gerencia General ha sido siempre cuidar la liquidez y el fondo de maniobra. Estos dos conceptos apoyan a la empresa al momento de realizar transacciones de compra de cartera. Un componente importante dentro del modelo comercial es el pago de contado que pueda hacer la empresa al momento de la formalización de la compra de cartera. En relación a la evolución del fondo de capital de trabajo, este ha ido disminuyendo en los años 2013 y 2014 con relación al 2015 debido a la agresividad comercial de esos años al momento de realizar las compras de cartera en el Ecuador. De acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión que el modelo de gestión por procesos de ARS no ha sido fortalecido por los últimos 12 años.

El modelo de gestión de la empresa ha sido más empírico que metodológico y técnico. La Gerencia de Operaciones maneja 84 compras de cartera y 11 proyectos de Outsourcing de cartera, lo cual resulta ser demasiada carga operacional y estratégica en una sola gerencia. Actualmente no existe un área que administre los proyectos de la empresa con roles de Business Process Outsourcing (BPO). El tamaño actual de la empresa no permite tener un modelo de gestión similar al que tenía ARS hace cinco años, esto debido a que la empresa hoy en día cuenta con el triple de empleados y negocios lo cual implica tener un esquema ordenado y adecuado. Debido a la falta de controles y procesos formalizados, se han detectado situaciones de pérdida de cobros recaudados en el área de ATP.

Aquino (2016) en su investigación denominada “*Propuesta para evaluar la Gestión Operativa en Metrovía del Sur de Guayaquil*”. Aprobada por la Universidad de Guayaquil, cuya finalidad que tuvo fue determinar cómo la gestión operativa del sistema Metrovía del sur en la ciudad de Guayaquil impacta a los usuarios en la Troncal 1 del sur. La metodología utilizada prefirió la labor en campo, encuestando a los usuarios del servicio. Posteriormente del proceso de la información adquirida mediante las técnicas del estudio, se demostró que un 81% los usuarios emplean el servicio por lo salvo una vez en el día. En cuanto lo concerniente a las labores que lleva a cabo el personal en seguridad, se percató que en casi su totalidad de los consumidores expresan incomodidad acerca del control en el ingreso de pasajeros, el cual produce aglomeración, también dificultades en baños y puertas del transporte. Por último, se realizó una formulación de mejora para informar a diario el stock de abastecimiento que llevara a una mejora en la gestión operativa y como resultado la condición en la gestión del Sistema Metrovía. Las conclusiones indican que existen inconvenientes en el uso del servicio, como en acceso a los transportes, la situación en los baños, puertas y control del personal de seguridad respecto a la orientación de los consumidores. El interrogante respecto a la apreciación en calidad del servicio de manera total, se inclina a una calidad media, dado que

perjudica a la gestión operativa en calidad del servicio, porque los datos evidencian los inconvenientes e impedimento de acceso, principalmente al ingresar o salir del transporte, que se produce a causa de cantidades de pasajeros en específico horario. Los consumidores quieren percibir un óptimo servicio, con ese fin es preciso perfeccionar los diversos estados de su establecimiento para lo cual se dispuso que el personal no solamente debería mantener labores de seguridad, también asumir un rol de orientación y guía a los consumidores respecto al servicio.

Barón, Castro y Espriella (2015) en la tesis titulada *“Modelo de dirección estratégico aplicada en organizaciones sin ánimo de lucro”*. Aprobado por la Universidad Tecnológica de Bolívar. El objetivo general es formular una propuesta para el diseño del modelo en dirección estratégica para organizaciones sin ánimo de lucro. El estudio es de índole descriptiva-propositiva y se distribuirá con respecto al desarrollo del tratamiento cuantitativo de recopilación e indagación de los datos, dado que se procede en fundamento a los problemas organizacionales de la dirección estratégica. Los resultados indican que, mediante la elaboración del sistema de control integral, las Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESALES) podrán medir sus desarrollos e impactos. Dicha evaluación de impactos no puede constar solamente del análisis de percepción de los beneficiarios, sino que debe implicar el establecimiento de indicadores objetivos que permitan determinar el impacto real en la mejora de la calidad de vida de las personas. Se concluyó que después de la exploración e inspección de las premisas de Drucker, las ESALES deben proponer su táctica en un escenario de actuación de las organizaciones donde se constituyen en entornos cambiantes y lleno de incertidumbres que deberá ser sensato, comprendiendo las certezas definidas de los componentes socioeconómicos y políticos. En el caso de las organizaciones investigadas, los componentes que deben determinar dichas certezas son: La división en riquezas y ambiente político que concreta la existencia económica y social de Cartagena.

Rivas (2013) en su tesis denominada *“Instrumentos de planificación en la gestión Municipal Chilena”*. Aprobada por la Universidad Austral en Chile. Tuvo como finalidad describir los instrumentos de planificación empleados en la diligencia de municipios los cuales son: El Plan de Desarrollo Comunal, Plan Regulador y Presupuesto. Estos manifiestan los fundamentales componentes que constituyen los instrumentos de planificación y metodologías que se utilizaron en su planteamiento. La indagación tomo en consideración primordialmente la utilización de investigaciones secundarios, por lo cual, se ejecutó una inspección bibliográfica de autores que publicaron acerca del tema de estudio; de la misma manera se acogió la información por medio del sitio web de municipios. Al llevar a cabo el estudio se llegó a la conclusión que, la mayoría de los casos, estos instrumentos solamente se proponen concretarse con el fin de cumplir las exigencias legales, en particular en el Plan de Desarrollo Comunal, no estando figurados como un recurso para adquirir una administración del municipio más eficiente. Así mismo, se estableció en determinadas excepciones la no consideración y participación de la sociedad civil a lo largo del transcurso de la formulación, por consiguiente, son formuladas en puerta cerrada.

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Mendoza (2018) realizó su tesis titulada *“La dirección estratégica y gerencia efectiva de las municipalidades distritales de Lima Metropolitana, análisis y propuesta actual”* aprobada en la Universidad Federico Villareal, tuvo como finalidad determinar la incidencia de la dirección estratégica con la gerencia efectiva en los Municipios Distritales a través de la toma de decisiones institucionales mediante incentivos y liderazgo. El estudio es explicativo, descriptivo y correlacional, se ha apreciado el método descriptivo, el diseño fue no experimental, la población fue conformada por 135 y la muestra constituida por 100. Las técnicas empleadas para la compilación de la información correspondieron en encuestas. De acuerdo a los resultados se evidencio que un

83% de las personas aceptaron que la dirección estratégica se relaciona con la gerencia efectiva de Municipalidades Distritales en Lima Metropolitana.

Puntillos (2017) efectuó un estudio denominado “*Dirección estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz - 2017*”. Aprobada por la Universidad César Vallejo, el cual presento como finalidad determinar el efecto en la Dirección Estratégica para promover el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad anteriormente mencionada. Su método fue cuantitativo, aplicativo y debido al nivel perteneciente a un estudio explicativo, no experimental. La población se encontró constituida por 170 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos mediante encuesta en una muestra constituida por 40 colaboradores. El instrumento aplicado fue el cuestionario en ambas variables, fue validado por 3 expertos, con una confiabilidad de 0,97 acerca de la primera variable y en la segunda variable fue de 1,00; de acuerdo al alfa de Cronbach, para la interpretación de la información obtenida se hizo uso de tablas. De acuerdo con los resultados adquiridos del análisis Anova sig=0,000b y del coeficiente de determinación ($R^2=52,4\%$), se aceptó la incidencia de la Dirección Estratégica en Desarrollo Organizacional, el modelo de regresión lineal simple permitirá interpretar y producir predicciones. Llegando a la conclusión que en el Municipio se aprecia una frágil organización como efecto de la Dirección Estratégica a nivel elemental; por consiguiente, acredita comprender el efecto de la dirección estratégica es significativa para fomentar el desarrollo organizacional.

Apaza (2017) realizó la tesis titulado “*Gestión operativa y logro de metas de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Moyobamba, 2017*”, aprobado por la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como finalidad Determinar el nivel de relación en Gestión operativa y logro de metas de seguridad ciudadana en la Municipalidad. La investigación se desarrolló bajo el método cuantitativo, correlacional y transversal. La población estuvo integrada por 55 individuos, entre funcionarios y colaboradores de Seguridad Ciudadana. En el desarrollo de

recopilación de información se ha empleado la encuesta mediante el cuestionario. Se concluyó, que, según la verificación estadística obtenida, existe una relación directa y moderada, cuya correlación fue 0.755, de acuerdo a la corroboración de Pearson entre las variables de estudio, afirmándose por lo tanto la hipótesis propuesta.

Brossard (2010) en su investigación titulada *“Capacidad operativa del Gobierno Local para la promoción del comercio justo e incorporación de sus beneficiarios en los planes de Desarrollo Local”* Municipalidad Provincial de Sullana – Piura. Aprobada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como finalidad conocer la capacidad operativa en la Municipalidad anteriormente mencionada, mediante interpretación y medición de los distintos recursos, potencialidades y su ambiente; para corroborar la factibilidad de la promoción del Comercio Justo e integración del beneficiario, productores de agricultura orgánica, aun actualmente olvidados. Este estudio se basa en el análisis y medición que realizan los actores relacionados en la gestión y desarrollo local. Se comienza a partir de la búsqueda en normas y definiciones conceptuales; la investigación de la facultad de los recursos y capacidades con los que posee la entidad municipal; y el reconocimiento de los aspectos socios económicos, productivos y ventajas. La investigación se desarrolló mediante la metodología cualitativa, porque busca conocer las características, condiciones y ambiente donde se desarrolla la entidad en asociación a la actividad del Comercio Justo. Se trabajó con una muestra significativa y hace uso de técnicas de recopilación de datos tales como la Entrevista, el Grupo Focal y exploración documentaria. Se buscó la percepción y juicio de los propios actores, primordialmente del análisis del discurso, complementado con ítems cerrados. Por último, se llegó a la conclusión constituida como elemento orientador para la resolución del problema, sugiriendo una proposición dirigida a la Municipalidad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable Independiente: Dirección Estratégica

A. *Definiciones:*

Díez, García, Martín y Periañez (2001) Es un procedimiento para la administración de las relaciones de la asociación con su condición. Organización constante de claves, organización del alcance y dirección del cambio (p. 223).

Thompson y Strickland (2004) Es el procedimiento autorizado para realizar una visión estratégica, construir los objetivos, propósitos y calcular una técnica, tal como actualizar y ejecutar dicho sistema, y luego, posteriormente de un tiempo, comenzar cualquier cambio restaurativo en la visión, objetivos, metodología y su ejecución. (p. 6).

Como lo indicaron Johnson, Scholes y Whittington (2006) maneja la naturaleza multifacética que emerge de circunstancias equívocas y cambiantes con resultados que se relacionan en toda la asociación y no en una sola actividad dada (p. 16).

B. **Dimensiones de la Dirección Estratégica**

De acuerdo a Johnson, Scholes y Whittington (2006) menciona que la dirección estratégica se puede imaginar cómo hecha a partir de tres medidas fundamentales que son explícitas para el sistema del manual. La dirección estratégica incorpora la comprensión de la posición estratégica, las elecciones estratégicas, y la estrategia en acción (p. 16).

Dimensión 1: Posición Estratégica

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) La Posición Estratégica es la correcta y adecuada utilización de la influencia en el entorno para la formalización de alianzas estratégicas que va a permitir el fortalecimiento de las capacidades y relaciones públicas, poniendo a la organización en un mejor nivel de competitividad. (p. 17).

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) la posición estratégica de una organización es importante para subrayar que existen conexiones sólidas entre diversas influencias sobre la estrategia. Las tensiones del entorno a favor del cambio estarán limitados por las capacidades accesibles para forzar estos cambios, o por la forma de vida de la asociación que puede generar resistencia contra el cambio. Las habilidades que ofrecen puertas abiertas evidentes pueden ser significativas si se encuentran en el ambiente. La importancia general de varios impactos cambiará después de un tiempo y puede mostrar contrastes comprobados en varias organizaciones. Sea como fuere, la capacidad de una asociación para descubrir cómo reaccionar ante estos diversos impactos de forma íntegra y hacer una estimación es esencial (p. 62).

a) *Entorno institucional*

Torres (2005) Muestra que los gobiernos locales tienen una prueba excepcional en la progresión del área, queriendo crear satisfacción y calidad de vida a través de avances razonables relacionados con el dinero a largo plazo, dentro de una estructura de gobernabilidad y respeto por el estándar de la ley. La enorme gestión municipal debería potenciar el esfuerzo conjunto eficiente entre los diferentes grados de gobierno y los actores locales (p. 13).

- **Organismos Extranjeros de Coordinación y de Apoyo Local.**

Torres (2005) en la década más reciente, los problemas identificados con la gobernabilidad y el avance cercano a estimulado el entusiasmo de las Organizaciones de Cooperación Internacional y Desarrollo, ya que tienen presente que el espacio del gobierno local permite una inversión más notable de la población en liderazgo básico, estableciendo un importante factor de democratización y mejora (p. 13).

- **Organismos Nacionales Públicos De Apoyo De Gobiernos Locales**

Torres (2005) la descentralización comprende uno de los increíbles cambios en la estructura y modernización del Estado, donde los gobiernos de los barrios asumen un trabajo básico de mejora, ya que establecen elementos gubernamentales esenciales, a través de los cuales se ejecutan acuerdos de avance monetarios y sociales explícitos para toda realidad cercana. Todos juntos para que este procedimiento sea competente y dé su consentimiento al programa de descentralización, se están tomando una serie de medidas y disposiciones para gestionar las diversas etapas (acreditación, movimientos de proyectos y programas), así como la ejecución y el uso del dinero distintivo relacionado, la contabilidad gerencial, entre otros (p. 17).

- **El Macroentorno**

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) Los impactos del macro ambiente que pueden influir en las asociaciones. No se propone ofrecer un resumen exhaustivo, sin embargo, proporciona ejemplos de cómo las técnicas están influenciadas por estos impactos y de ciertas estrategias que las asociaciones utilizan para intentar supervisar partes de su condición. El marco PESTEL, agrupa los impactos naturales en seis clases generales: política, financiera, social, innovadora, biológica (ecológica) y legal. Estos componentes no son autónomos entre sí, muchos están conectados. Por ejemplo, las mejoras

innovadoras cambian la forma en que trabajan las personas, su nivel y su estilo de vida. Como cualquiera de estos elementos cambian e influyen en entorno competitivo, en la que se mueven las organizaciones. En este sentido, ver cómo los elementos PESTEL pueden influir y cambiar directamente cuando todo está dicho, es extremadamente solo una etapa inicial. Los agentes deben comprender que son los impulsores clave del progreso y, además, el efecto diferencial de estos impactos externos en divisiones específicas, mercados y asociaciones individuales.

b) Capacidad Estratégica

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) Demuestra cómo la condición exterior dentro de los movimientos de la organización crea oportunidades y peligros. Sea como fuere, los procedimientos de logro también dependen de la organización que tiene la capacidad estratégica para la resistencia y el buen resultado. La mejora de la metodología podría deberse a las posibilidades que se han desarrollado en una situación en evolución. Aquí y allá se conoce como la búsqueda de un cambio clave, que es una mejora que infiere la diferencia en las capacidades estratégicas internas para ajustarse con mayor probabilidad a varias oportunidades (p. 114).

- **Eficiencias en costes**

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) un límite vital significativo en cualquier organización es que comprenda la evaluación que se realiza y mejora constantemente la competencia en costos. Esto implica tener activos suficientes y la capacidad de supervisar los costos. (p. 119).

Según World Bank Group (2017) El gobierno central ha implementado procedimientos adicionales y mecanismos de control, incluyendo la creación de 110 comités de inversión, los cuales aumentaron los costos administrativos y de

coordinación. Igualmente, los criterios existentes para la distribución de los recursos entre las municipalidades han derivado en un sistema regresivo de transferencias intergubernamentales. Una opción de reforma sería convertir las transferencias de recursos ordinarios del gobierno central a las direcciones de los ministerios competentes en transferencias regionales regulares como las del FONCOR, las cuales son asignadas en línea con la capacidad fiscal y las necesidades de gasto, y de esa manera sería posible beneficiar a las regiones más pobres y con más necesidades de gasto. Esto también lograría un gasto subnacional más progresivo y eficiente. Es posible alcanzar mejoras similares al integrar la transferencia de los recursos fiscales procedentes de la minería (Canon) a las transferencias gubernamentales locales (FONCOMUN).

- **Capacidades para Obtener una Ventaja Competitiva Sostenible**

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) En el caso de que las habilidades de la organización no aborden los problemas del cliente, en cualquier caso a un nivel límite, la organización no puede sobrevivir. En el caso de que no pueda lidiar con sus gastos de manera competente, y no pueda seguir mejorando en este momento, estará indefenso contra otras que pueden hacerlo. Sea como fuere, si el objetivo es obtener una ventaja, la totalidad de lo anterior no es suficiente. La pregunta en ese momento se convierte en qué activos y habilidades pueden ofrecer una ventaja competitiva con el objetivo de que se pueda sostener en el tiempo. Por lo tanto, es fundamental que la capacidad estratégica cumpla con otros criterios (p. 123).

Esto sucede también en las organizaciones públicas, aunque no lo vemos como una cuestión empresarial, pero sí como la gestión de recursos manejados para el desarrollo de su localidad y la competitividad de sus habitantes siendo sostenibles en el tiempo.

Según Fuentes (2018) las capacidades institucionales fundamentalmente las capacidades administrativas y políticas, son entendidas como factores contextuales que influyen las percepciones de los individuos sobre la confianza en las municipalidades. Por un lado, está: “la capacidad fiscal y extractiva que el Estado posee para la adquisición de recursos y bienes. De esta forma, es necesario tener en cuenta la normativa y legislación existente que define los alcances de dicha capacidad en los diferentes niveles de Gobierno y cuáles son las competencias de cada uno de ellos en la materia” (Giglio 2016: 249-250). Por el otro lado, está la disponibilidad de los recursos financieros y presupuestarios que son parte de la capacidad administrativa y técnica para cumplir con la función pública (p. 101).

c) Expectativas y propósitos

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) “Recientemente descubrimos el impacto del entorno y los activos en la posición estratégica de una organización”. Sin embargo, este análisis deja de percibir la dificultad del trabajo del personal de la organización en el avance de su estrategia. La técnica también se identifica con lo que los individuos pretenden lograr en la organización y, en este sentido, el impacto que pueden tener en los problemas de la asociación (p. 164).

- **El Contexto Cultural**

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) presenta a la cultura organizacional como “los supuestos y convicciones esenciales, compartidas por los individuos de una asociación, que actúan en un nivel externo, y caracterizan el punto de vista de la asociación sobre sí misma y su circunstancia actual a partir de las cosas que se dan por terminadas ”de esta manera Los deseos y el procedimiento se establecen en una "experiencia colectiva" y se reflejan en las rutinas que se recopilan después de algún tiempo en la asociación. Por otro lado, la cultura son los comportamientos y las estrategias de una asociación que

pueden verse como la consecuencia de las suposiciones, prácticas y rutinas que se dan por sentado en la institución.

Se puede describir a la cultura de la organización como medio para comprender las influencias los propósitos y estrategias actuales, y futuras, de la organización. (p. 196).

- **Comunicación de los Propósitos de la Organización**

Valores corporativos: en un grado cada vez mayor, las organizaciones se han preparado para crear e impartir una progresión de cualidades corporativas que definen la manera en que las capacidades de la organización funcionen. La pertinencia específica tiene las cualidades atómicas, estas son reglas que guían las actividades de una organización.

Declaraciones de la misión: si bien las cualidades corporativas pueden definir los límites dentro de los cuales se desarrolla cada uno de los procedimientos, la declaración de la misión es una afirmación de la dirección y el propósito general de una organización.

Según la Municipalidad Provincial de Oyón (2016) indica que su misión es Brindar a sus pobladores los servicios básicos necesarios en condiciones adecuadas para elevar la calidad de vida integral, con vías de comunicación integradas, y promoviendo el Desarrollo Local” (p. 85).

- **Objetivos**

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) Los objetivos son articulaciones de resultados sólidos que deben lograrse., tanto desde la perspectiva de la organización en general como desde la unidad de los negocios, normalmente se comunican en términos presupuestarios y financieros. pueden ser

una expresión de los grados ideales de ventas o beneficios, tasas de crecimiento, ganancias o cotización de acciones (p. 210).

Según la Municipalidad Provincial de Oyón (2016) los objetivos de desarrollo estratégico son una parte básica en la formulación estratégica, cual alude a la razón o fin que se logrará ;en ese sentido, es simplemente la declaración de un anhelo que se obtendrá a través de acciones, un objetivo sirve para: formular resultados de manera sólida e imparcial, planificar actividades, orientar procesos, medir resultados afirmados por la población que se identifican legítimamente con el desarrollo de la Provincia en el mediano y largo plazo y se identifican predominantemente con actividades productivas, ampliación y cobertura de los servicios, manejo óptimo de los recursos naturales, fortaleciendo las capacidades de la población con mecanismos de participación y vigilancia ciudadana (p. 87).

- **Objetivos Estratégicos Por Ejes De Desarrollo**

Según la Municipalidad Provincial de Oyón (2016) indica:

Desarrollo Económico Sostenible

Promover en los productores de la Provincia de Oyón una mayor rentabilidad para un beneficio de mejora en la infraestructura productiva con alta capacidad técnica. Este objetivo se llevará a cabo a través de cinco líneas estratégicas: Creación agrícola lucrativa y sostenible. Explotación forestal, Promoción comercial, articulación vial y también lo primordial la comunicación y promoción del turismo.

Desarrollo Social Inclusivo

Brindar los servicios sociales planificados que son esenciales para dar una satisfacción y calidad de vida a las familias de la Provincia, con el deber tanto de las Instituciones como de la Población en general; generando bienestar y serenidad social.

Desarrollo Urbano-Rural, Ambiental Participativo

Mejorar el uso del territorio y la administración de los recursos naturales, protegiendo, monitoreando y recuperando los recursos naturales, a través de un marco que promueva la participación dinámica de la población y las instituciones de la provincia.

Desarrollo Institucional Democrático

Generar y promover espacios de dialogo con instituciones, organizaciones y regiones, para una administración viable de la Provincia. Este objetivo se presenta a través de tres líneas clave: Participación, ciudadanía, Organización social.

Dimensión 2: Las elecciones estratégicas

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) indica que una organización tiene que resaltar competencias que sean sostenibles, por tal motivo es desglosar estrategias competentes para una gestión optima y ser bien vistos a nivel institucional por la comunidad, esto recuerda los criterios sobre cómo se puede trabajar la mejora clave en torno a la dirección del desarrollo estratégico; el adelanto de servicios; el avance de las capacidades y las diferentes mezclas de estos tres parámetros. Las estrategias de mejora también se aclaran, tanto desde

el avance interior como a través de alianzas estratégicas, adquisiciones y fusiones.

Las Elecciones Estratégicas son un análisis del contexto interno y externo que va evaluar las fortalezas y oportunidades de la organización, evitando las amenazas y debilidades internas del entorno, bajo un criterio de consistencia y racionalidad para la puesta en marcha de la toma de decisiones teniendo una clara visión del impacto que permitirá alcanzar los objetivos de la Organización. (p. 236).

a) Estrategias en el ámbito competitivo

Según Candia (2014) Con respecto al trabajo de las municipalidades en materia de desarrollo local, Tkachuk (2005, p. 30) expresa que “son las autoridades locales (particularmente públicos, pero también privados) quienes mejor pueden identificar cuáles son las potencialidades, necesidades de su territorio y en cuanto a la técnica de desarrollo de su sistema productivo que generalmente se ajusta a las cualidades del entorno local.” Esto sugiere que los procesos de avance de hoy deberían tener un segmento de descentralización controlado, donde las municipalidades se muestren como sus beneficiarios fundamentales, de modo que a través de ellos obtengan datos explícitos sobre las necesidades y potencialidades de las localidades que tienen a su cargo y, a la luz de ello, Participe en la generación e implementación de actividades para abordarlas y aprovecharlas en beneficio del desarrollo local. (p. 13).

b) Estrategia en el ámbito Internacional

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) El análisis de la estrategia comienza en los problemas particulares dentro del alcance de la variedad de productos/mercados en cuanto al nivel o ausencia de relación de los elementos de la cartera, y los efectos sobre el rendimiento de toda la organización. El grado

con respecto a diversidad internacional de organizaciones; y, una vez más, los impactos que esto tiene sobre el rendimiento (p. 280).

El gobierno local como coordinador de la internacionalización

Según Parra, Gutierrez y Longhurst (2014) en los gobiernos locales es visible la difícil misión de liderar y coordinar en el ámbito internacional para generar una óptima cooperatividad, la principal falencia no es planificación, sino la poca capacidad, de los gestores para una gobernanza efectiva con articulación eficiente y eficaz para mejores impactos con sus acciones, los actores involucrados deben ser incentivados, motivados y articulados de manera inteligente para lograr consensos que influyan en la internacionalización. Los gobiernos locales tienen ese desafío de ser una organización de prestigio donde sus capacidades administrativas e institucionales sean suficientes y oportunas para alianzas estratégicas que beneficien a la comunidad, para dicho fin es necesario:

1. El diseño de escenarios donde esté como foco principal la internacionalización.
- 2 la existencia de un acuerdo institucional donde se represente el interés común y sea un reto para las partes interesadas.

La internacionalización estratégica, participativa y sostenible

Según Parra, Gutierrez y Longhurst (2014) muestra que la actividad internacional de los gobiernos locales puede ser persuadida tanto por motivadores externos de un entorno universal indiscutiblemente interconectado, como por incentivos internos que instan a las autoridades locales a aumentar sus resultados potenciales mediante la inclusión en redes y el contacto con socios nuevos y convencionales más allá de sus alrededores. Los gobiernos locales han abandonado progresivamente los tipos habituales de actividad internacional y han comenzado un movimiento hacia nuevos tipos de relaciones que dependen del

esfuerzo coordinado, el deber y el aprendizaje compartido, la búsqueda de objetivos compartidos, el dialogo, la confianza y la correspondencia. En vista de la investigación de la búsqueda de objetivos comunes entre los individuos de AL-LAs, se propone una gran cantidad de elementos comunes, reconocidos como buenas prácticas, y sistematizado en doce ideas sobre lo que establece una actividad internacional estratégica, participativa y de apoyo. El poder de estos doce pensamientos espera mejorar la discusión sin ser exhaustivo o restrictivo.

1. Alineada
2. Plural y ciudadana
3. Con mirada territorial
4. Sintonizada con la agenda global
5. Flexible
6. Focalizada
7. Multi-dimensional
8. Visible
9. Profesional
10. Medible
11. Durable
12. Para todos

Construir una estrategia internacional eficaz y duradera

Zapata (2007), demuestra que no existen tipologías cerradas para ordenar las relaciones universales de los gobiernos locales, ni existen remedios contruidos sobre el método más competente para iniciar o unir un procedimiento para la actividad externa de las comunidades urbanas (p. 32).

Analizar el contexto externo

Zapata (2007) muestra que la metodología de internacionalización no puede comenzar a partir de los requisitos del gobiernos locales, sin considerar los posibles resultados que ofrece el entorno. Para conocer su potencial universal internacional, el gobierno local debe distinguir los peligros y las aberturas que emergen y que no están fuertemente influenciados por él. En este momento, debe conocer la historia y las circunstancias actuales de las relaciones universales en su ciudad, sin limitarse a los establecimientos gubernamentales (p. 33).

Analizar la situación interna

Zapata (2007) especifica que una vez que se analiza el entorno exterior, es básico hacer un examen sobre las circunstancias internas del gobierno local y el dominio, distinguiendo sus cualidades y defectos. En este momento, las preguntas deben plantearse: ¿Cuál es la inspiración institucional de mi legislatura para tener relaciones globales? ¿Qué resultados se esperan obtener? ¿Está la institución dispuesta a interesarse en un proceso de esfuerzo conjunto de colaboración universal? ¿Qué activos son accesibles y qué nivel de contribución le gustaría comprometer? (p. 33)

Identificar las prioridades locales

Zapata (2007) hace referencia a que en todo el gobierno local debe haber un Plan de Desarrollo Local o un Plan Estratégico en el que se caractericen las políticas y criterios de la organización. Las relaciones globales no deben alejarse de esta lógica y sus ejercicios deben organizarse en una cantidad tan grande de acuerdo con lo establecido en dicho Plan (p. 34)

Vigilar la legalidad de las actuaciones

Zapata (2007) Antes de actualizar el sistema y hacer la capacitación, es básico evaluar la legalidad de los procedimientos. Verificar la similitud de las manifestaciones universales del gobierno local con la ley en el poder es una necesidad que debe resolverse genuinamente y desde el primer momento. Como probablemente sepamos, las relaciones universales de los gobiernos locales crean dentro de la estructura en el marco de sus competencias por la ley. Los sistemas legales apropiados en varias naciones están extremadamente variados y se asocian regularmente con pautas administrativas de varios niveles, por ejemplo, convenciones y tratados internacionales, leyes nacionales, reglamentos provinciales y municipales, etc.

c) Direcciones y métodos de desarrollo

Como lo indicaron Johnson, Scholes y Whittington (2006) se establece en las direcciones de la mejora de una organización: en un sentido general, en cuanto a alternativas estratégicas relativas para mostrar la inclusión y los productos. Sin embargo, ¿qué tal si indicamos cuál será el sistema general y el rumbo de avance? Habrá varias estrategias para aplicar la técnica. Por ejemplo, la organización podría intentar crecer de manera recurrente con mucho sacrificio; o con diferentes aliados estratégicos y por lo menos con una organización, o mediante la creación de otra asociación.

Desarrollo interno

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) el desarrollo interno ocurre cuando se crean técnicas que dependen y reconocen las habilidades de una organización. Para algunas asociaciones, la mejora interior (de vez en cuando aludida como "avance orgánico") ha sido la estrategia principal para la mejora

organizacional, debido a algunas razones convincentes derivadas de las habilidades (p. 344).

Fusiones o adquisiciones

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) Hay una amplia gama de razones para decidir sobre el desarrollo a través de fusiones o adquisiciones. Se pueden ensamblar bajo tres títulos, la capacidad estratégica y los deseos utilizados recientemente para analizar la situación clave de una asociación. La necesidad de estar al tanto de los cambios en el entorno puede prevalecer en el enfoque de las adquisiciones (p. 345)

Alianzas estratégicas

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) Una unión estratégica ocurre cuando al menos dos asociaciones tienen activos y ejercicios para aplicar determinada estrategia. Este tipo de mejora conjunta de los nuevos procedimientos está obteniendo un número cada vez mayor de popularidad. Esto se debe a que las organizaciones generalmente no pueden ocuparse de los problemas que surgen de condiciones progresivamente complejas (por ejemplo, la globalización) utilizando únicamente sus activos y habilidades internas. Es posible que quieran adquirir materiales, habilidades, desarrollo, activos relacionados con el dinero o acceso a sectores empresariales y perciban que es más sencillo obtenerlos a través de la colaboración que con la propiedad (p. 349).

Dimensión 3: la estrategia en acción:

Johnson, Scholes y Whittington (2006) el entender de la situación clave de una organización y la investigación de las diferentes opciones estratégicas accesibles no serán de gran ayuda si los sistemas favorecidos no pueden transformarse en actividades de la organización. Esta actividad aparece en los

procedimientos y conexiones cotidianas que existen en las asociaciones y que deben supervisarse si la actividad estratégica debe estar de acuerdo con la técnica buscada. Por lo menos, esto probablemente requerirá una reflexión en tránsito en la que la organización se ha planificado en cuanto a su estructura, pero además con respecto a cómo los individuos colaboran en el trabajo desde la perspectiva de conexiones progresivamente casuales. Estos procedimientos se encontrarán indudablemente en las regiones de activos o elementos de la organización; Por lo tanto, es significativo cómo estas regiones de activos o capacidades se identifican con la técnica general. La mejora de otra técnica también puede solicitar un gran cambio clave para la organización

La Estrategia en Acción es un claro entendimiento de la posición estratégica y el análisis de las distintas opciones estratégicas elegidas, en una organización en donde debe existir una conexión eficiente de la estrategia con los recursos de la organización, la cual de no ser transformadas en un estado de acción estas no serán de gran utilidad, solicitando así la reflexión sobre el diseño de la misma en cuanto a su estructura, y en cuanto a cómo se comunican las personas en el trabajo. (p. 387).

a) *Organizarse para el éxito*

Según Johnson, Scholes y Whittington (2006) el activo más significativo de una organización son los individuos. De esta manera, el trabajo que desempeñan las personas, los procedimientos por los cuales se relacionan y las conexiones que se hacen son importantes para el logro de la metodología. Todas las preocupaciones son problemas identificados con el "plan de la organización". En la actualidad, las formas de lidiar con la estructura de las asociaciones están evolucionando. Habitualmente, los investigadores han acentuado las estructuras y procedimientos formales. Estas metodologías convencionales se ajustan a una vista de arriba hacia abajo, de las solicitudes y el control, del procedimiento, mediante el cual los jefes se conforman con las opciones y el resto de la organización se limita a aplicarlas. Sea como fuere, en realidad tal como la

conocemos, donde la información clave está en manos de representantes en todos los grados de la organización, y donde el cambio es consistente, puede no ser suficiente cumplir con las pautas de estructuras formales de arriba abajo.

2.1.2 Variable Dependiente: Gestión Operativa

A. Definiciones

Según Durango (2014) La gestión operativa, que no por ser de alcance más limitado es menos importante que la gestión estratégica. Los objetivos operativos se derivan directamente de los objetivos tácticos. El nivel operativo involucra cada una de las actividades de la cadena del valor interna, tanto primarias como de apoyo, por tanto, es posible hablar de gestión de distribución, producción, logística, marketing, y la gestión financiera (p. 23).

Según Arnoletto (2009) se entiende como administración operativa o "administración descendente" el reconocimiento del directivo público dentro de su asociación para expandir su capacidad de lograr las fuerzas de sus estrategias. Cubre los cambios en la estructura de la asociación y en la disposición de puestos de trabajo y capacidades, el nombramiento de un director individual de nivel medio y una guía, los formularios de preparación para el personal perpetuo, la mejora continua de la actividad de la organización con su innovación actual y la presentación de avances especializados y vitales de acuerdo con emprendimientos continuos (p. 54).

Dimensiones

Según Apaza (2017) indica es planificación y capacidad operativa

Dimensión 1: Planificación

Según Márquez. (2007) la planificación operativa, a diferencia de la estratégica, es de corto plazo, en su mayor parte anual, y armonizan o coinciden en su mayor parte con la ejecución presupuestaria. Es para definirla más o menos, la continuidad del plan estratégico separada en proyectos o programas. Incorpora un detalle de las actividades que realiza los activos humanos y materiales, las ocasiones y los tiempos de corte comunicados en fechas exactas y en planes si es importante, teniendo en cuenta los marcos de coordinación, suplementos e intercambios, todo lo cual se comunica en los gastos que pueden recaudarse al Honorable Consejo Deliberante. La planificación operativa se enfatiza en los aspectos del que hacer a diario, sirve para llevar el plan estratégico a nivel de plan ejecutivo. (p. 43)

Según Celle, Sotomarino y Ugarte (2011) La función de planificación incluía no solo la fase de significado de las metas, procedimientos y objetivos, sino también la verificación y evaluación simultánea de su implementación y el final de la intervención. En consecuencia, reforzar el proceso de planificación operativa plantea varios desafíos (p. 42)

El Presupuesto del Sector Publico

Según Oliveira (1984) es el instrumento representativo de la planificación operativa normativa, por medio del cual se manejan las posibilidades fundamentales de ejercer la función de la planificación en las economías mixtas o capitalistas. Estas posibilidades están relacionadas con la determinación del sistema de precios por medio de la tributación, los subsidios y los estímulos derivados de las variables presupuestarias.

Instrumentos de gestión y desarrollo

Según INEI (2015) los municipios provinciales y distritales son los elementos responsables de avanzar en la mejora local, y para la satisfacción de su motivación, la organización satisfactoria es importante a través de instrumentos que clasifican y controlan el procedimiento de avance del territorio, desde Su potencial monetario, social y ambiental.

a) Establecimiento de Metas

Según Burgwal y Cuellar (2003) son actividades que pueden ejecutarse rápidamente sin requerir grandes especulaciones, esfuerzos y elecciones, sino más bien la voluntad política y la coordinación para determinar en el momento concebible. Pueden comenzar a ejecutarse mientras el proceso de mejora de la elaboración de proyectos continúa y teniendo en cuenta que el Plan de Desarrollo Local se continúe extendiendo.

b) Cronograma de Ejecución

Según Burgwal y Cuellar (2003) La premisa del plan operativo anual (POA) es el cronograma de ejercicios, también llamado esquema de Gantt. Para configurar los tiempos es importante establecer el lapso de cada movimiento que se puede determinar en días, semanas o meses.

c) Formulación de Indicadores de Evaluación

Picado (1995) muestra que el indicador es la prueba de obtener el resultado, del cambio, del logro que se intenta obtener resultados con programas o proyectos. El indicador es una regla que permite evaluar ese cambio. Un indicador debe tener como necesidades fundamentales lo siguiente ser confiable y ser válido.

En resumen y considerando lo anterior, se comunicó un indicador de dos maneras diferentes: la expresión conceptual y la expresión operativa. La articulación aplicada envuelve la medición cuantitativa numérica y la medición subjetiva. La medición cuantitativa podría comunicarse, por ejemplo, en unidades fiscales, ocupantes, acciones, etc. La dimensión cualitativa alude a componentes que en la ocurrencia primaria no son posibles de cuantificar numéricamente y que tienen que ver con las propiedades de la variable que se intenta estimar, por ejemplo: inversión, confianza, tener un lugar y que enfrentan el desarrollo de para construir. A los efectos de este trabajo, se incorporan una parte de estas mediciones subjetivas. La expresión operativa alude al método para atrapar operativamente la articulación calculada, donde se demuestran tanto los métodos como el punto de acceso para este tipo de preocupación.

Dimensión 2: Capacidad operativa

Según Celle, Sotomarino y Ugarte (2011) La capacidad operativa de las organizaciones de la administración está en la base de muchas de las limitaciones que en el Perú tienen tanto los gobernantes como los gestores para realizar sus tareas. A pesar de que se ha dado algunas iniciativas como el Presupuesto por Resultados (PpR) o la recién iniciada reforma del servicio civil, el Estado no ha podido generar una respuesta sistémica e integral para resolver este problema (p. 9).

Según Celle, Sotomarino y Ugarte (2011) el cambio de la gestión operativa de las entidades públicas se enfrentó a la prueba de considerarlos responsables de cuáles son sus arreglos políticos misión y objetivos estratégicos cruciales y actividades de coordinación importantes para lograr la propuesta, resultados y organizados en sus planes operativos (p. 29).

a) *Eficiencia y productividad*

Según Franco y Velásquez (2000) Desde la óptica organizacional se justifica porque se reúnen habilidades más allá de las que un individuo puede adquirir, se crea sinergia (desempeño superior a la suma de los desempeños individuales), se da mayor compromiso y desarrollo de los empleados (querer hacerlo versus tener que hacerlo), se libera tiempo de los jefes para las decisiones estratégicas, se da mayor comunicación entre los niveles de la organización, se incrementa la eficiencia en la toma de decisiones, se da mayor flexibilidad para asumir cambios, se da aprendizaje de la organización y se incrementa la creatividad.

2.3 Definición de términos básicos

Estrategia

C.E.E.I GALICIA (2010) indica que puede describir como una agrupación de acciones que se hacen uso para conseguir una finalidad; es la programación que establece el gerente para procurar conseguir sus objetivos, la noción y razonamiento de futuro que presenta, a donde aspira y codicia ascender con la entidad y de qué manera lo encaminara a fin de conseguirlo (p. 15)

Según Charles, Jones y Schilling (2015) es el conjunto de actuaciones organizadas que se acogen para prosperar y progresar el desempeño de la entidad. Para la mayoría el desafío fundamental es alcanzar un desempeño excelente al de sus competidores. Las estrategias proporcionan como resultado un desempeño excelente y mejorable, en ese sentido se infiere que presenta una ventaja competitiva (p. 3).

Estratega

Según David (2013) El estratega organiza, interpreta información, Supervisa y controla la entidad y las tendencias competitivas, asimismo producen el análisis

de entornos y los métodos para el pronóstico, estiman el desempeño en la dirección y de las divisiones, descubriendo nuevas oportunidades y pertinencias, reconocen las posibles amenazas para la entidad y producen planificaciones de acciones creativas (p. 9).

Valores

Según Gimbert (2011) precisan como son las relaciones entre los integrantes de la compañía y como basan en las creencias sobre lo que es deseable, valiosos, justificable, los valores deben movilizar y amplificar las energías de una organización y, por ello deben ser comprendidos y compartidos (p. 43).

Objetivo

Abarca, Gomez y Tapia (2018) Alude a distinguir el objetivo con el que los recursos y los esfuerzos deben coordinarse para satisfacer la estrategia, la instancia de una asociación u organismos institucionales.

Política

Griffin (2011) indica que las políticas son “una guía general para la acción, una política es la forma más general de un plan fijo. Una política especifica la respuesta general de una organización a un problema o situación designado” (p. 218).

Capacidad Operativa

Según Hernández et (2007) Se refiere al uso de la infraestructura y conocimientos disponibles aptos y hacer uso de aprovechamiento de esa manera producir productos o bienes y servicios que agilicen su empleabilidad, logrando y alcanzando niveles óptimos y oportunos de eficiencia y productividad a beneficio de la empresa.

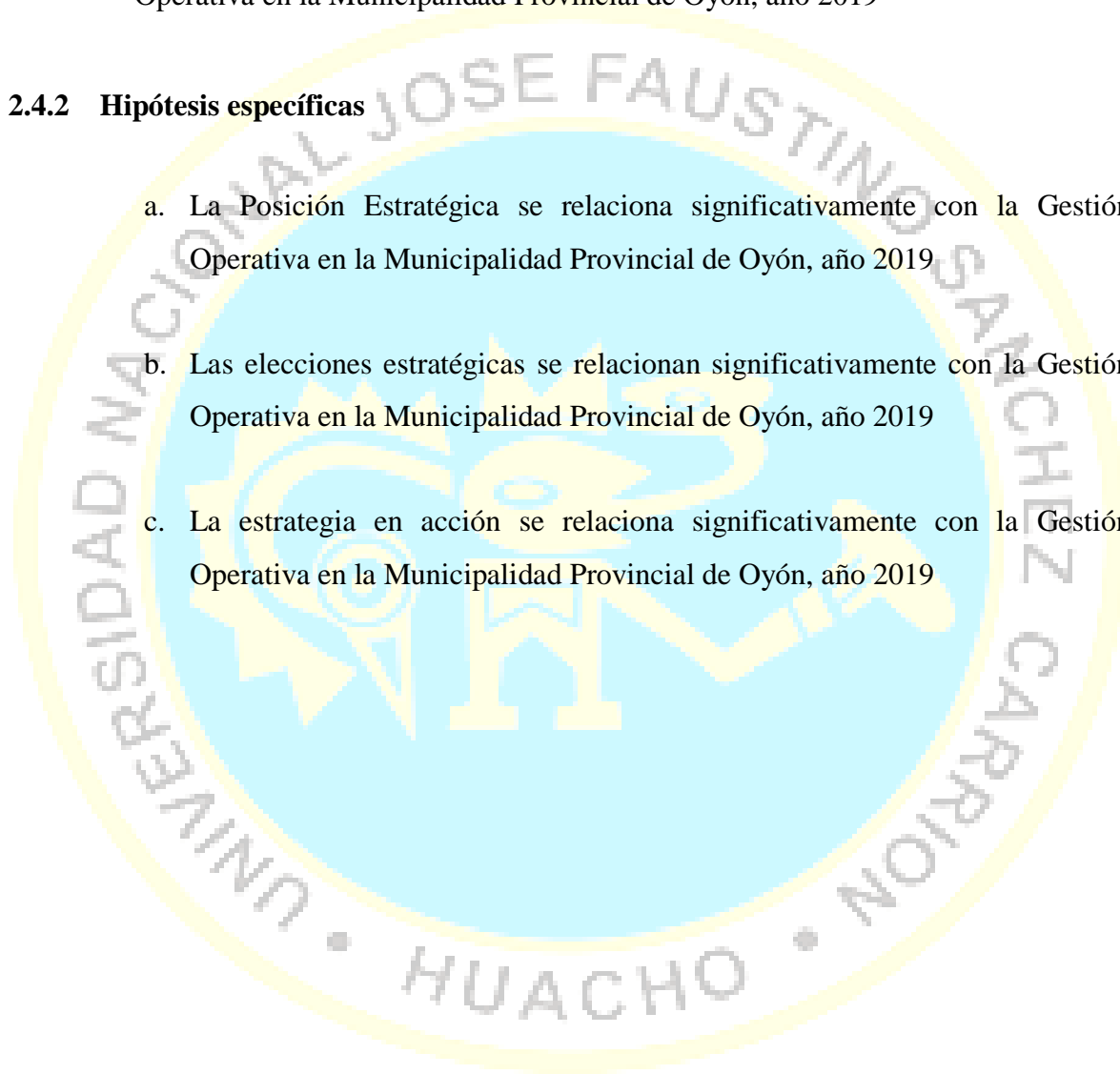
2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La Dirección Estratégica se relaciona significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019

2.4.2 Hipótesis específicas

- a. La Posición Estratégica se relaciona significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019
- b. Las elecciones estratégicas se relacionan significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019
- c. La estrategia en acción se relaciona significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019



2.5 Operacionalización de Variables

Variables	Significado nominal	Dimensiones	Indicadores
Dirección Estratégica	Se Encarga fijar objetivos y plantear estrategias, teniendo en cuenta los escenarios futuros.	Posición estratégica	El entorno
			Capacidad estratégica
			Expectativas y propósitos
		Las elecciones Estratégicas	Estrategia en el ámbito competitivo
			Estrategia en el ámbito internacional
			Direcciones y métodos de desarrollo
		Estrategia en acción	Organizarse para el éxito
			Potenciar el éxito
			Gestión del cambio estratégico

on, Scholes, y Whittington (2006)

Gestión Operativa	El nivel operativo incorpora a cada uno de las tareas de la cadena del valor interno,	Planificación	Formulación de Indicadores de Evaluación
			Establecimientos de programas de metas, objetivos y presupuestos
			Cronograma de ejecución
		Capacidad Operativa	Infraestructura y mobiliario
			Capacitación de servicios
			Eficiencia y productividad

Adaptado de Apaza, (2017)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básica, porque solo se buscó obtener información sobre la manera en que la dirección estratégica se relaciona con la gestión operativa de la Municipalidad Provincial de Oyón. Literalmente para Carrasco (2008), los estudios básicos o puros se caracterizan por no buscar acciones inmediatas. También es de tipo aplicada siendo una investigación con el fin de modificar, transformar la realidad de la problemática, es decir manipular la realidad social. (p. 49)

3.1.2 Nivel de Investigación

INEGI (2005) manifiesta que el tipo de estudio es nivel correlacional, ya que describió las características de las variables de estudio y se buscó explicar de qué manera existe una correlación entre la variable independiente sobre la dependiente (p. 23)

3.1.3 Diseño

No experimental y transversal. Baptista y Sampieri (2014), por su dimensión temporal, el estudio es de diseño transversal, puesto que los datos se recolectaron en un período determinado, con el propósito de estudiar las variables en un punto propio del tiempo. Así mismo, también es una

investigación no experimental porque no se manipulo ninguno de los datos obtenidos.

3.1.4. Enfoque

Muñoz (2011) manifiesta que el enfoque cuantitativo “es cuando se hace uso de herramientas estadísticas con el fin de analizar datos en cantidades numéricas y en datos porcentuales (p. 22).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población en esta investigación estuvo conformada por 150 trabajadores de la municipalidad Provincial de Oyón.

3.2.2 Muestra

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

Donde:

n = Muestra

p y q = Probabilidad de la población en la muestra es 0.5.

Z = Unidad de desviación estándar = 1.96

N = Total de la población.

E = Error estándar de 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times (0.5 \times 0.5) \times 150}{0.05^2(150 - 1) + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

El cálculo de la muestra de la población sujeta a estudio es 108.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica a emplear

La encuesta, este instrumento nos permitió recolectar información y datos importantes que la población brindó para realizar los estudios correspondientes en la investigación.

3.3.2 Descripción del Instrumento

El instrumento de recopilación de datos que se empleó en este estudio fue el cuestionario, el cual contiene una colección y escala de cuestiones, que serán respondidas de forma individual, con el propósito de adquirir información.

Se aplicará a los trabajadores de la municipalidad provincial de Oyón, las variables son “Dirección Estratégica” y “Gestión Operativa”.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Los resultados obtenidos se tabularon en correspondencia a los objetivos propuestos para el estudio. Las variables de estudio presentan una escala ordinal. Para el procesamiento de los datos se utilizó el instrumento de investigación, escala de medición.

Después de haber recolectado la información se actuó con la clasificación y codificación los datos en el programa SPSS para procesarlo, la cual nos brindó ordenar, tabular en las tablas. Los gráficos pertenecientes a cada dimensión de la variable de investigación, para realizar las interpretaciones correspondientes con la finalidad de dar por cumplida los objetivos del estudio.

Validez del Cuestionario Dirección Estratégica

Se precisó a través del análisis realizado con el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, alcanzando una correlación de (0.943). Por lo tanto, se deduce que el cuestionario es válido para aplicarlo.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,943
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1136,011
Bartlett	Gl	91
	Sig.	,000

Validación del cuestionario Gestión Operativa

Se precisó a través del análisis realizado con el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, alcanzando una correlación de (0.882). Por lo tanto, se deduce que el cuestionario es válido para aplicarlo.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,882
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	451,564
Bartlett	Gl	21
	Sig.	,000

Confiabilidad del Cuestionario Dirección estratégica

Para obtener la confiabilidad en el cuestionario de Dirección estratégica, se determino la confianza con el Alfa de Cronbach la cuál se uso para evaluar el coeficiente de confiabilidad.

Para muestra de estudio el Alfa de Cronbach arrojó un rango de 0.950; se considera un valor alto y muy aceptable, es decir presenta una alta confiabilidad, puesto a que hay evidencia necesaria para inferir que los resultados obtenidos son altamente confiables.

Alfa de Cronbach de Dirección estratégica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	14

Confiabilidad del Cuestionario Gestion Operativa

Para obtener la confiabilidad en el cuestionario de Gestión Operativa, se determinó la confianza con el Alfa de Cronbach la cuál se uso para evaluar el coeficiente de confiabilidad.

Para muestra de estudio el Alfa de Cronbach arrojó un rango de 0.900; se considera un valor alto y muy aceptable, es decir presenta una alta confiabilidad, puesto a que hay evidencia necesaria para inferir que los resultados obtenidos son confiables.

Alfa de Cronbach de Gestión Operativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	7

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de Resultados

4.1.1. Género de los trabajadores

Tabla 1: Frecuencia que mide el nivel de Género de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	53	49,1	49,1	49,1
	Femenino	55	50,9	50,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

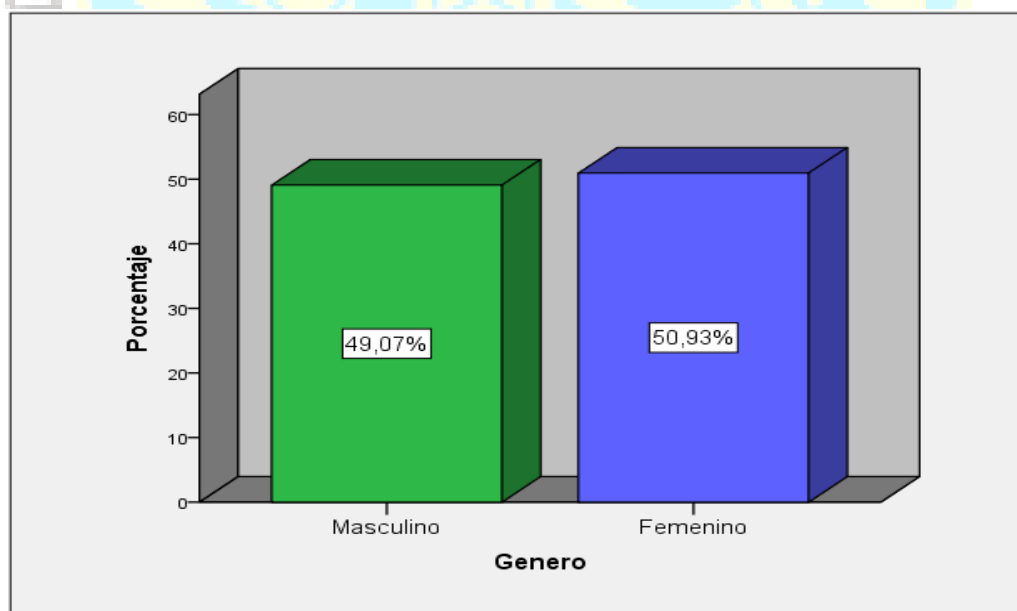


Figura 1: Frecuencia que mide el nivel el Género de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla N°1 podemos observar que de acuerdo con los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019, el 50,9% (55) son de género femenino y solo el 49,1% (53) son de sexo masculino.

En conclusión, de acuerdo a lo expresado estadísticamente la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón son de género femenino.

4.1.2. Edad

Tabla 2: Frecuencia que mide el nivel de la Edad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Entre 18 años a 24 años	24	22,2	22,2	22,2
Entre 25 años a 31 años	39	36,1	36,1	58,3
Entre 32 años a 45 años	32	29,6	29,6	88,0
Más de 45 años	13	12,0	12,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Idem

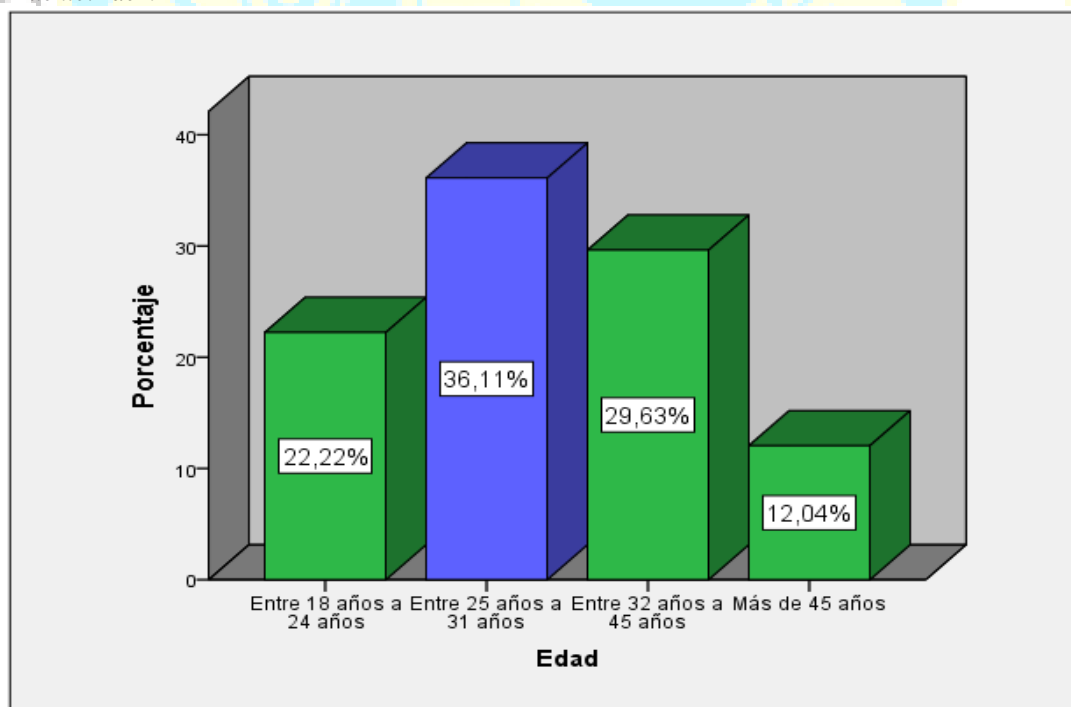


Figura 2: Frecuencia que mide el nivel de la Edad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla N°2 podemos observar que de acuerdo con los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019; el 36,1% (39) representan entre 25 años a 31 años, el 29,6% (32) entre 32 años a 45 años, el 22,2% (24) entre 18 años a 24 años y solo el 12% (13) representan a más de 45 años de edad.

En conclusión, según lo manifestado anteriormente la mayoría se presenta en un rango entre los 25 años a 31 años de edad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

4.1.3. Grado Académico.

Tabla 3: Frecuencia que mide el nivel del Grado Académico de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Grado de Bachiller	42	38,9	38,9	38,9
	Título profesional	37	34,3	34,3	73,1
	Grado de Magister o Maestro	8	7,4	7,4	80,6
	Sin Grado Académico	21	19,4	19,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Idems

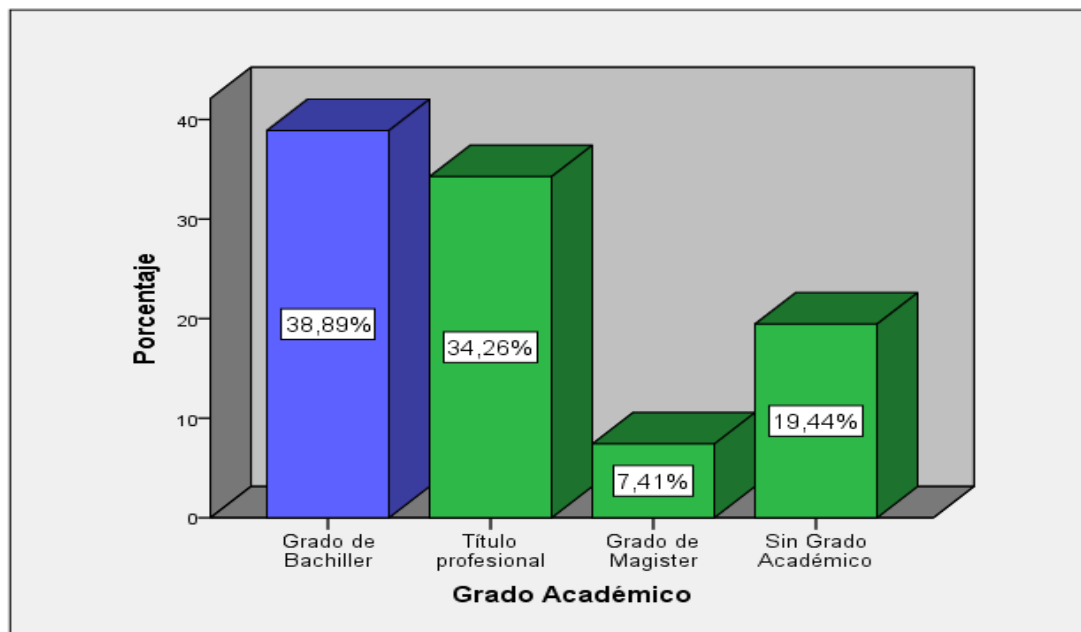


Figura 3: Frecuencia que mide el nivel del Grado Académico de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón año, 2019.

Conforme la Tabla 3 podemos observar que de acuerdo con los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón año, 2019; el 38,9% (42) tienen el grado de bachiller, el 34,3% (37) tienen el título profesional, el 19,4% (21) no tienen grado académico y el 7,4% (8) tienen grado de Magister o Maestro.

En conclusión, según lo evidenciado estadísticamente el grado académico de la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, son del grado de bachiller.

4.1.4. Resultados de la variable Dirección Estratégica.

Tabla 4: Frecuencia que mide el nivel de la Dirección Estratégica de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón año, 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente No	10	9,3	9,3	9,3
	Probablemente No	34	31,5	31,5	40,7
	Indeciso	28	25,9	25,9	66,7
	Probablemente Si	32	29,6	29,6	96,3
	Definitivamente Si	4	3,7	3,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Idem

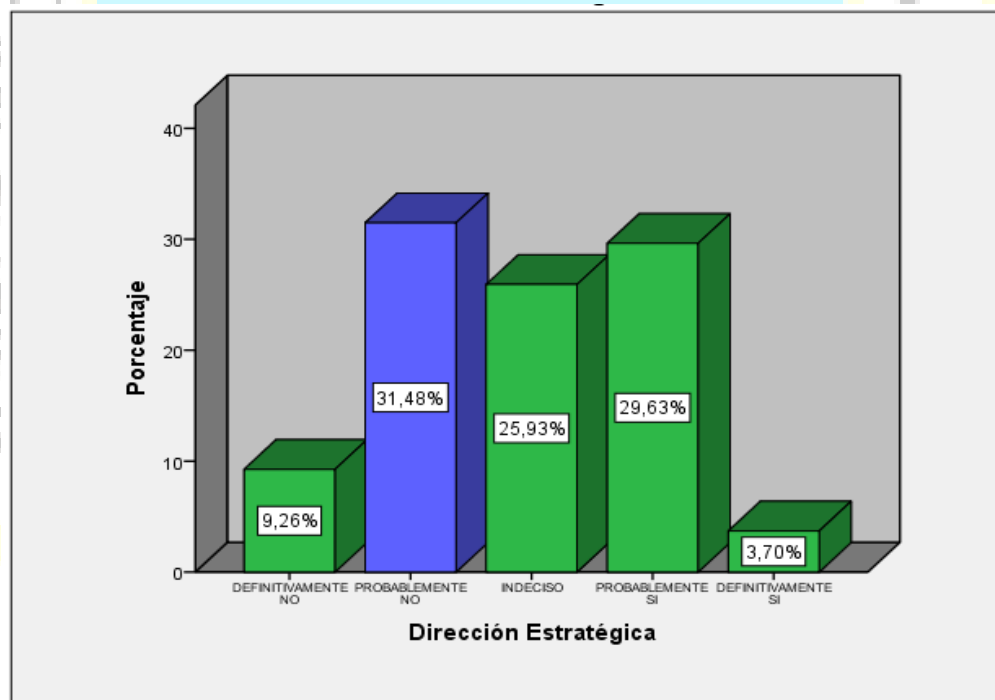


Figura 4: Frecuencia que mide el nivel de la Dirección Estratégica de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla 4 podemos observar que de acuerdo con la variable Dirección Estratégica los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón año, 2019; el 31,5% (34) confirmaron la respuesta probablemente no; el 29,6% (32) confirmaron

probablemente sí; el 25,9% (28) confirmaron indeciso; el 9,3% (10) confirmaron definitivamente no y el 3,7% (4) confirmaron definitivamente sí.

En conclusión, según lo expresado estadísticamente se deduce que la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón confirmaron la respuesta probablemente no, a la variable Dirección Estratégica, por lo tanto, tienen una inadecuada Dirección Estratégica, esto debido a que no presenta un entorno para la formalización de alianzas, capacidad estratégica, expectativas, propósitos, estrategias de desarrollo y gestión del cambio estratégico.

4.1.5. Resultados de la dimensión Posición Estratégica.

Tabla 5: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Posición Estratégica en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Definitivamente No	10	9,3	9,3	9,3
Probablemente No	35	32,4	32,4	41,7
Indeciso	24	22,2	22,2	63,9
Probablemente Si	27	25,0	25,0	88,9
Definitivamente Si	12	11,1	11,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Fuente: *Idem*

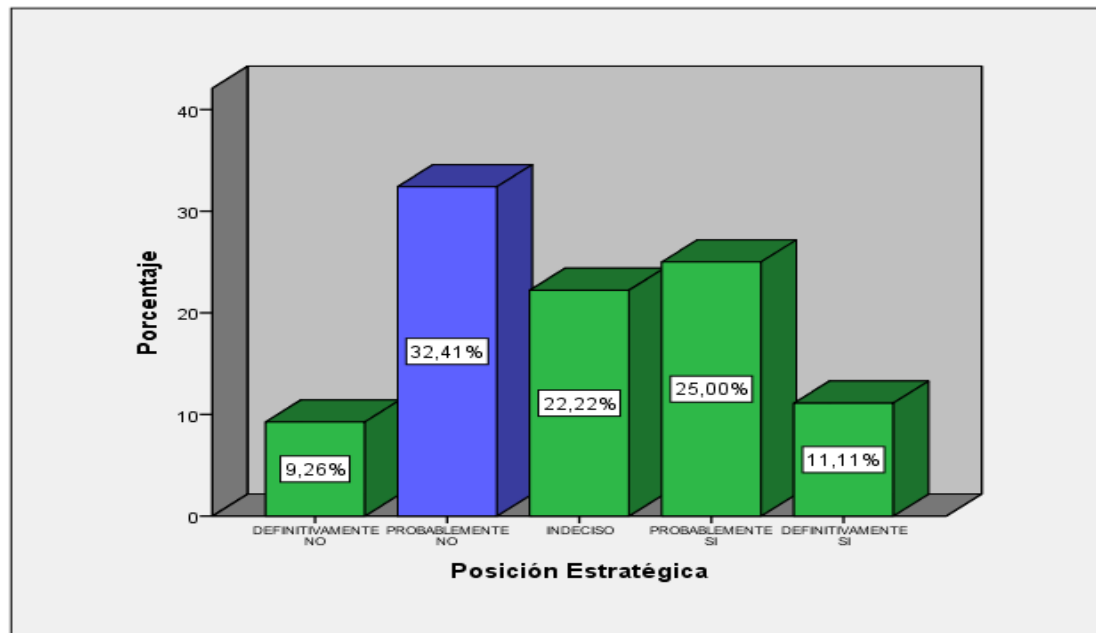


Figura 5: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Posición Estratégica de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla 5 podemos observar que de acuerdo con la dimensión Posición Estratégica de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019; el 32,4% (35) confirmaron la respuesta probablemente no; el 25% (27) confirmaron probablemente si; el 22,2% (24) confirmaron indeciso, el 11,1% (12) confirmaron definitivamente si y el 9,3% (10) confirmaron definitivamente no.

En conclusión, correspondiente a lo evidenciado estadísticamente la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón confirmaron la respuesta probablemente no, en la dimensión Posición Estratégica, por lo tanto, tienen una inadecuada Posición Estratégica, esto debido a la falta de influencia para la formalización de alianzas, capacidad estratégica, expectativas y propósitos, por lo tanto, una disminución en las capacidades y relaciones públicas.

4.1.6. Resultados de la dimensión Las elecciones estratégicas

Tabla 6: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión elecciones estratégicas en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Definitivamente No	24	22,2	22,2	22,2
Probablemente No	23	21,3	21,3	43,5
Indeciso	31	28,7	28,7	72,2
Probablemente Si	24	22,2	22,2	94,4
Definitivamente Si	6	5,6	5,6	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Idem

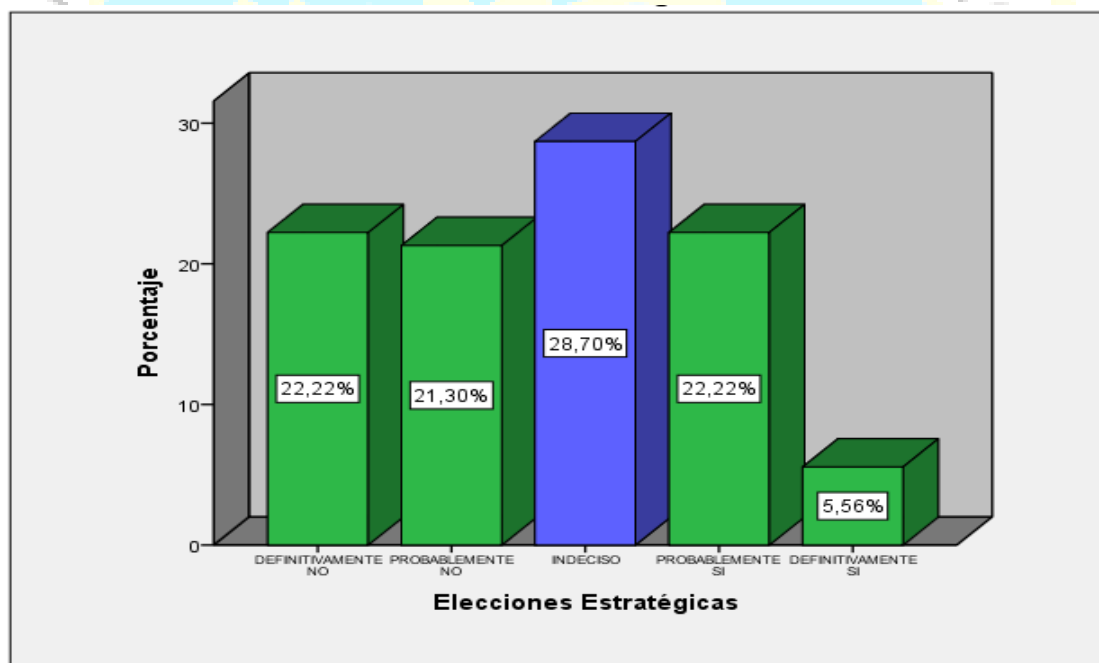


Figura 6: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión las elecciones estratégicas de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla 6 podemos observar que de acuerdo con la dimensión las elecciones estratégicas en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019; el 28,7% (31) confirmaron la respuesta indeciso; el 22,2% (24) confirmaron la respuesta definitivamente no; el 22,2% (24) confirmaron

probablemente si; el 21,3% (23) confirmaron probablemente no y el 5,6% (6) confirmaron definitivamente si.

En conclusión, por lo anteriormente mencionado se deduce que la mayoría los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón confirmaron la respuesta indecisa y definitivamente no en la dimensión elecciones estratégicas, por lo tanto, tienen una inadecuada elección estratégica, esto debido a la falta de dirección, estrategias, y métodos de desarrollo.

4.1.7. Resultados de la dimensión Estrategia en Acción

Tabla 7: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Estrategia en Acción en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Definitivamente No	18	16,7	16,7	16,7
Probablemente No	42	38,9	38,9	55,6
Indeciso	29	26,9	26,9	82,4
Probablemente Si	12	11,1	11,1	93,5
Definitivamente Si	7	6,5	6,5	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Fuente: *Idem*

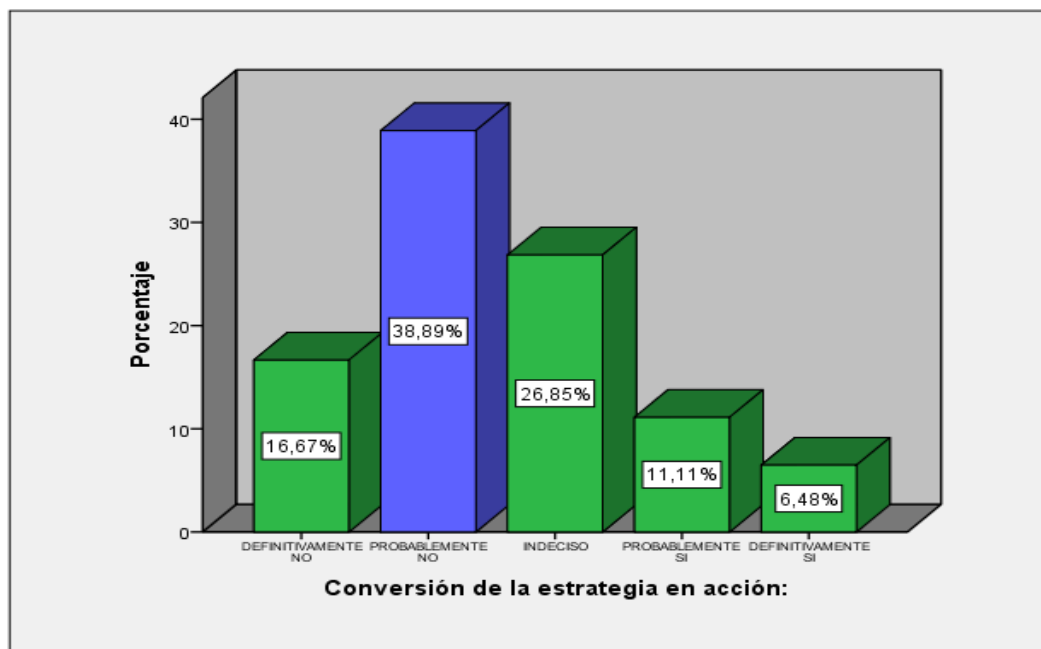


Figura 7: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Estrategia en Acción en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla 7 podemos observar que de acuerdo con la dimensión Estrategia en Acción de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019; el 38,9% (42) confirmaron probablemente no; el 26,9% (29) confirmaron indeciso; el 16,7% (18) confirmaron definitivamente no; el 11,1% (12) confirmaron probablemente si y el 6,5% (7) confirmaron definitivamente sí.

En conclusión, según lo evidenciado estadísticamente la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón confirmaron la respuesta probablemente no en la dimensión Estrategia en Acción, por lo tanto, tienen una inadecuada Estrategia en Acción, esto debido a que no hay presencia de una adecuada organización para el éxito y gestión del cambio estratégico.

4.1.8. Resultados de la Variable Gestión Operativa

Tabla 8: Frecuencia que mide el nivel de la Gestión Operativa en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente No	25	23,1	23,1	23,1
	Probablemente No	23	21,3	21,3	44,4
	Indeciso	24	22,2	22,2	66,7
	Probablemente Si	24	22,2	22,2	88,9
	Definitivamente Si	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Idem

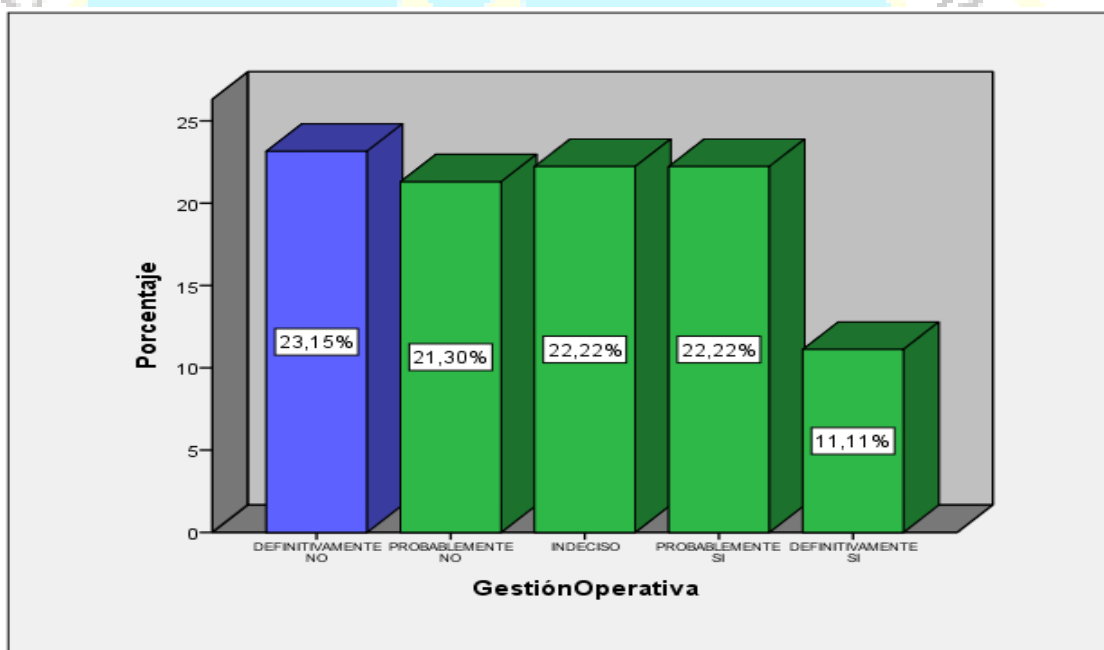


Figura 8: Frecuencia que mide el nivel de la Gestión Operativa en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla 8 podemos observar que de acuerdo con la variable Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019; el 23,1% (25) confirmaron definitivamente no; el 22,2% (24) confirmaron

indeciso; el 22,2% (24) confirmaron probablemente sí; el 21,3% (23) confirmaron probablemente no y el 11,1% (12) confirmaron definitivamente sí.

En conclusión, según lo evidenciado estadísticamente se infiere que la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón confirmaron la respuesta definitivamente no en la variable Gestión Operativa, por lo tanto, tienen una inadecuada Gestión Operativa, esto debido porque no presenta planeación de indicadores, establecimientos de metas, objetivos, capacitación de servicios, eficiencia y productividad.

4.1.9. Resultados de la dimensión Planificación

Tabla 9: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Planificación en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente No	24	22,2	22,2	22,2
	Probablemente No	16	14,8	14,8	37,0
	Indeciso	31	28,7	28,7	65,7
	Probablemente Si	25	23,1	23,1	88,9
	Definitivamente Si	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Idem

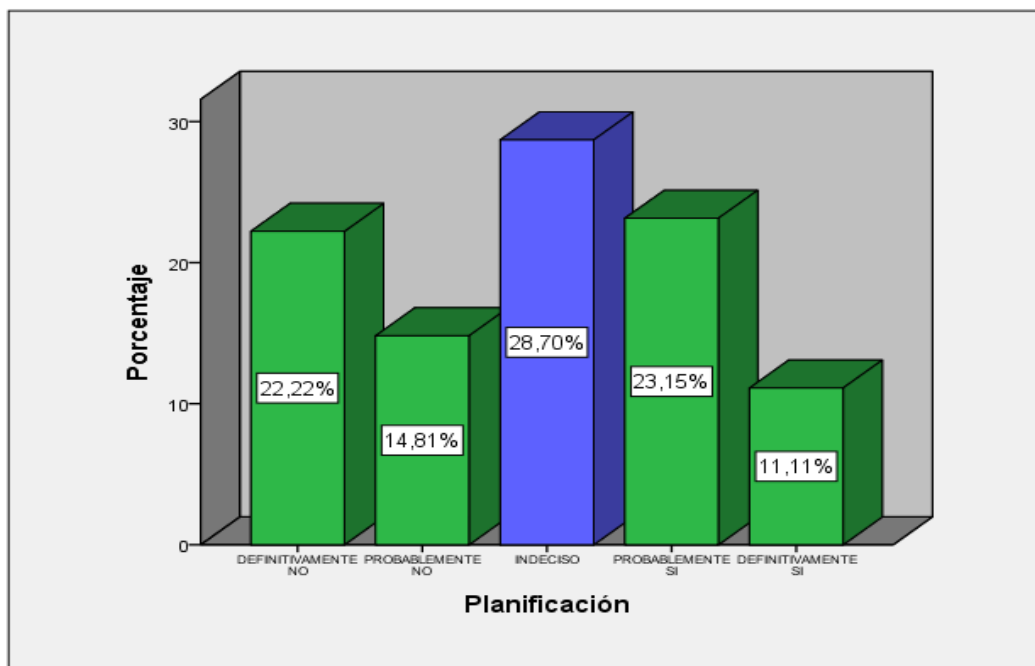


Figura 9: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Planificación en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla 9 podemos observar que de acuerdo con la dimensión Planificación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón año 2019; el 28,7% (31) confirmaron indeciso; el 23,1% (25) confirmaron probablemente si; el 22,2% (24) confirmaron definitivamente no; el 14,8% (16) confirmaron probablemente no y el 11,1% (12) confirmaron definitivamente si.

En conclusión, según lo anteriormente mencionado se deduce que la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón confirmaron la respuesta indeciso y probablemente si en la dimensión Planificación, por lo tanto tienen una moderada Planificación, esto debido a que presentan formulación de indicadores de evaluación, establecimientos de programas de metas, objetivos y presupuestos, cronograma de ejecución sin embargo existen trabajadores con una percepción inadecuada de la planificación y si no se da una debida atención no se tendrá una eficiencia en los trabajadores y eso conlleva al no cumplimiento de metas.

4.1.10. Resultados de la dimensión Capacidad Operativa

Tabla 10: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Capacidad Operativa en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente No	23	21,3	21,3	21,3
	Probablemente No	29	26,9	26,9	48,1
	Indeciso	20	18,5	18,5	66,7
	Probablemente Si	19	17,6	17,6	84,3
	Definitivamente Si	17	15,7	15,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente: Idem

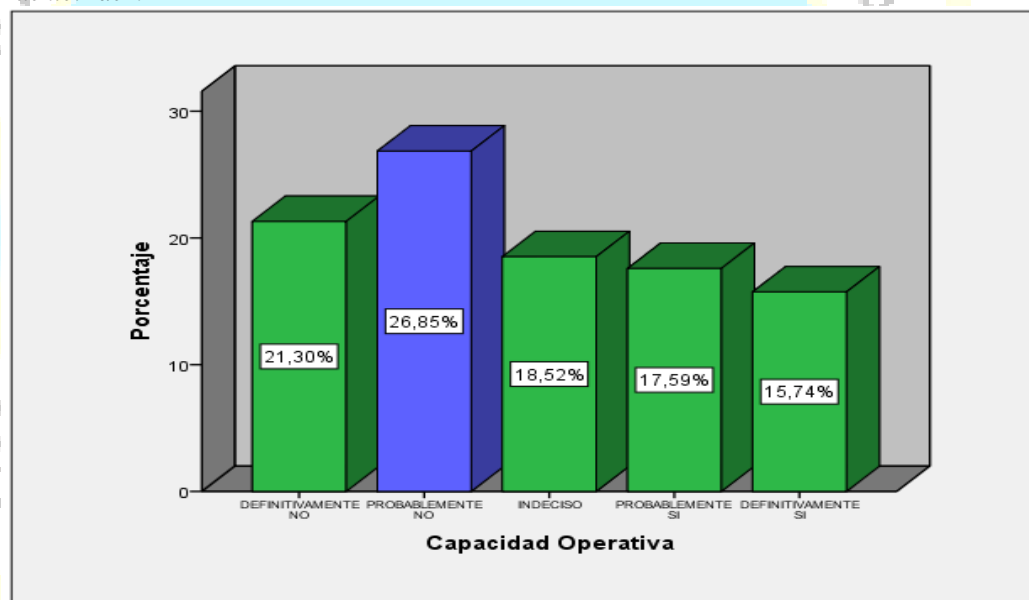


Figura 10: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Capacidad Operativa en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Conforme la Tabla 10 podemos observar que de acuerdo con la dimensión Capacidad Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019; el 26,9% (29) confirmaron probablemente no; el 21,3% (23) confirmaron definitivamente no; el 18,5% (20) confirmaron indeciso; el 17,6% (19) confirmaron probablemente si y el 15,7% (17) confirmaron definitivamente si.

En conclusión, según lo evidenciado estadísticamente la mayoría de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón confirmaron la respuesta probablemente no, en la dimensión Capacidad Operativa, por lo tanto, tienen una inadecuada Capacidad Operativa, esto debido a que no presenta capacitación de servicios, eficiencia y productividad, por lo tanto, hay presencia de menor comunicación entre los niveles de organización y disminuye la eficiencia en la toma de decisiones.



4.2 Contrastación de Hipótesis

4.2.1 Contrastación de Hipótesis general

Hipótesis Alterna (Hi): La dirección estratégica se relaciona significativamente con la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Hipótesis Nula (Ho): La dirección estratégica no se relaciona significativamente con la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Tabla 11: Correlación entre las variables Dirección Estratégica y la gestión operativa

			Dirección Estratégica	Gestión Operativa
Rho de Spearman	Dirección Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión Operativa	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Como podemos apreciar de la anterior tabla, el valor de la significancia bilateral **0,000** es menor que 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo tanto se puede demostrar que la Dirección Estratégica se relaciona significativamente sobre la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año, 2019.

De tal manera se expresa que el coeficiente de correlación existente entre las variables Dirección Estratégica y la Gestión Operativa aplicando el coeficiente de Spearman es **0,776** manifestando que en efecto existe una correlación positiva alta.

4.2.2 Contratación de Hipótesis Específicas:

Hipótesis Específica 1:

Hipótesis Alterna (Hi): La posición estratégica se relaciona significativamente con la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Hipótesis Nula (Ho): La posición estratégica no se relaciona significativamente con la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Tabla 12: Correlación entre la dimensión posición estratégica y la variable gestión operativa.

			Posición Estratégica	Gestión Operativa
Rho de Spearman	Posición Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión Operativa	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Como podemos apreciar en la anterior tabla, el valor de significancia bilateral **0,000** es menor que 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede demostrar que la Posición Estratégica se relaciona significativamente sobre la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

De tal manera se expresa que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión posición estratégica y la variable gestión operativa aplicando el coeficiente de Spearman es **0,580** manifestando que en efecto existe una correlación positiva moderada.

Hipótesis Específica 2:

Hipótesis Alternativa (H₁): Las elecciones estratégicas se relacionan significativamente con la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Hipótesis Nula (H₀): Las elecciones estratégicas no se relacionan significativamente con la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Tabla 13: Correlación entre la dimensión elecciones estratégicas y la variable gestión operativa.

			Elecciones Estratégicas	Gestión Operativa
Rho de Spearman	Elecciones Estratégicas	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión Operativa	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Como podemos apreciar en la anterior tabla, el valor de significancia bilateral **0,000** es menor que 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede demostrar que, Las Elecciones Estratégicas se relacionan significativamente sobre la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

De tal manera se expresa que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión Las Elecciones Estratégicas y la variable Gestión Operativa aplicando el coeficiente de Spearman es **0,815** manifestando que en efecto existe una correlación positiva alta.

Hipótesis Específica 3:

Hipótesis Alterna (Hi): La estrategia en acción se relaciona significativamente con la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Hipótesis Nula (Ho): La estrategia en acción no se relaciona significativamente con la gestión operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

Tabla 14: Correlación entre la dimensión estrategia en acción y la variable gestión operativa.

		Estrategia en acción:		Gestión Operativa
Rho de Spearman	La estrategia en acción:	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Gestión Operativa	Coefficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Como podemos apreciar en la anterior tabla, el valor de significancia bilateral **0,000** es menor que 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo tanto se puede demostrar que la Estrategia en Acción se relaciona significativamente sobre la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

De tal manera se expresa que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión Estrategia en acción y la variable Gestión Operativa aplicando del coeficiente de Spearman es **0,655** manifestando que en efecto existe una correlación positiva moderada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

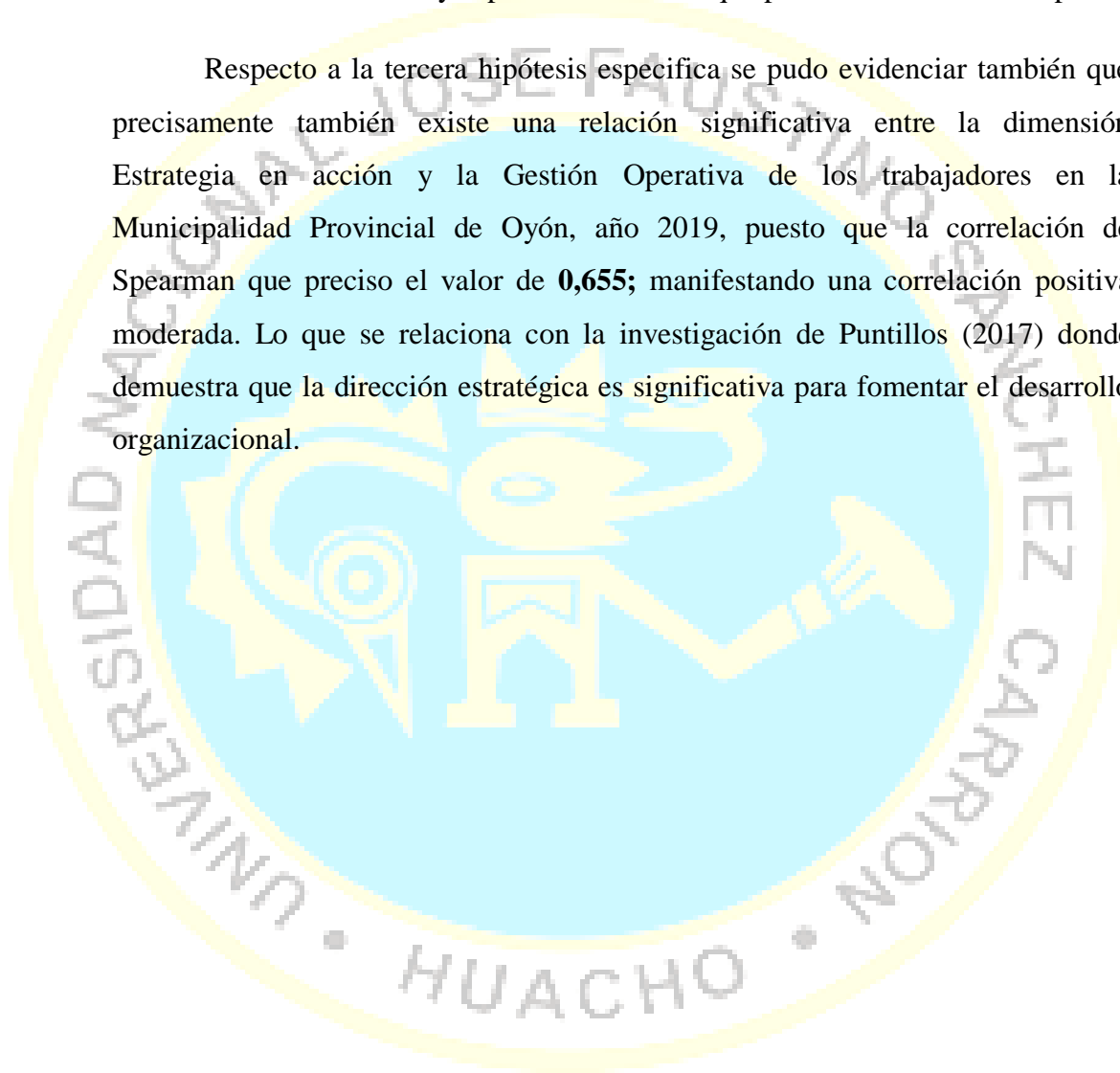
La investigación nombrada “Dirección Estratégica y la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019”; presento como objetivo general Establecer de qué manera la dirección estratégica se relaciona con la gestión operativa en la municipalidad provincial de Oyón, año 2019. Los resultados estadísticos determinaron que existe una relación significativa entre la Dirección Estratégica y la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019; puesto que la correlación de Spearman que preciso el valor de **0,776** manifestando una correlación positiva alta.

Luego se derivó al análisis en relación a la hipótesis específica 1, donde se verifico que existe una relación significativa entre la dimensión Posición Estratégica y la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019, puesto que la correlación de Spearman preciso el valor de **0,580** manifestando una correlación positiva moderada. Lo que se relaciona con la investigación de Mendoza (2018) donde evidencio que un 83% de las personas aceptaron que la dirección estratégica se relaciona con la gerencia efectiva de Municipalidades Distritales en Lima Metropolitana.

Respecto a la segunda hipótesis específica se puede demostrar y verificar de igual manera que evidentemente existe una relación significativa entre la dimensión Las Elecciones Estratégicas y la Gestión Operativa de los trabajadores

en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019, puesto que la correlación de Spearman preciso el valor de **0,815**, manifestando una correlación positiva alta. Lo que se relaciona con la investigación de Brossard (2010) basado en el análisis y medición que realizan los actores relacionados en la gestión y desarrollo local también a la búsqueda en normas y definiciones conceptuales; la investigación de la facultad de los recursos y capacidades con los que posee la entidad municipal.

Respecto a la tercera hipótesis específica se pudo evidenciar también que precisamente también existe una relación significativa entre la dimensión Estrategia en acción y la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019, puesto que la correlación de Spearman que preciso el valor de **0,655**; manifestando una correlación positiva moderada. Lo que se relaciona con la investigación de Puntillos (2017) donde demuestra que la dirección estratégica es significativa para fomentar el desarrollo organizacional.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

PRIMERA

Se verifico 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 preciso un valor de **0,776** manifestando en efecto una correlación positiva alta.

SEGUNDA

Se verifico que existe una relación significativa entre la dimensión Posición Estratégica y la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019, aplicando el coeficiente de Spearman preciso un valor de **0,580** manifestando en efecto una correlación positiva moderada.

TERCERA

Se verifico que existe una relación significativa entre la dimensión Las Elecciones Estratégicas y la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019, aplicando el coeficiente de Spearman preciso un valor de **0,815**, manifestando en efecto una correlación positiva alta.

CUARTA:

Se verifico que existe una relación significativa entre la dimensión Estrategia en acción y la Gestión Operativa de los trabajadores en la Municipalidad Provincial

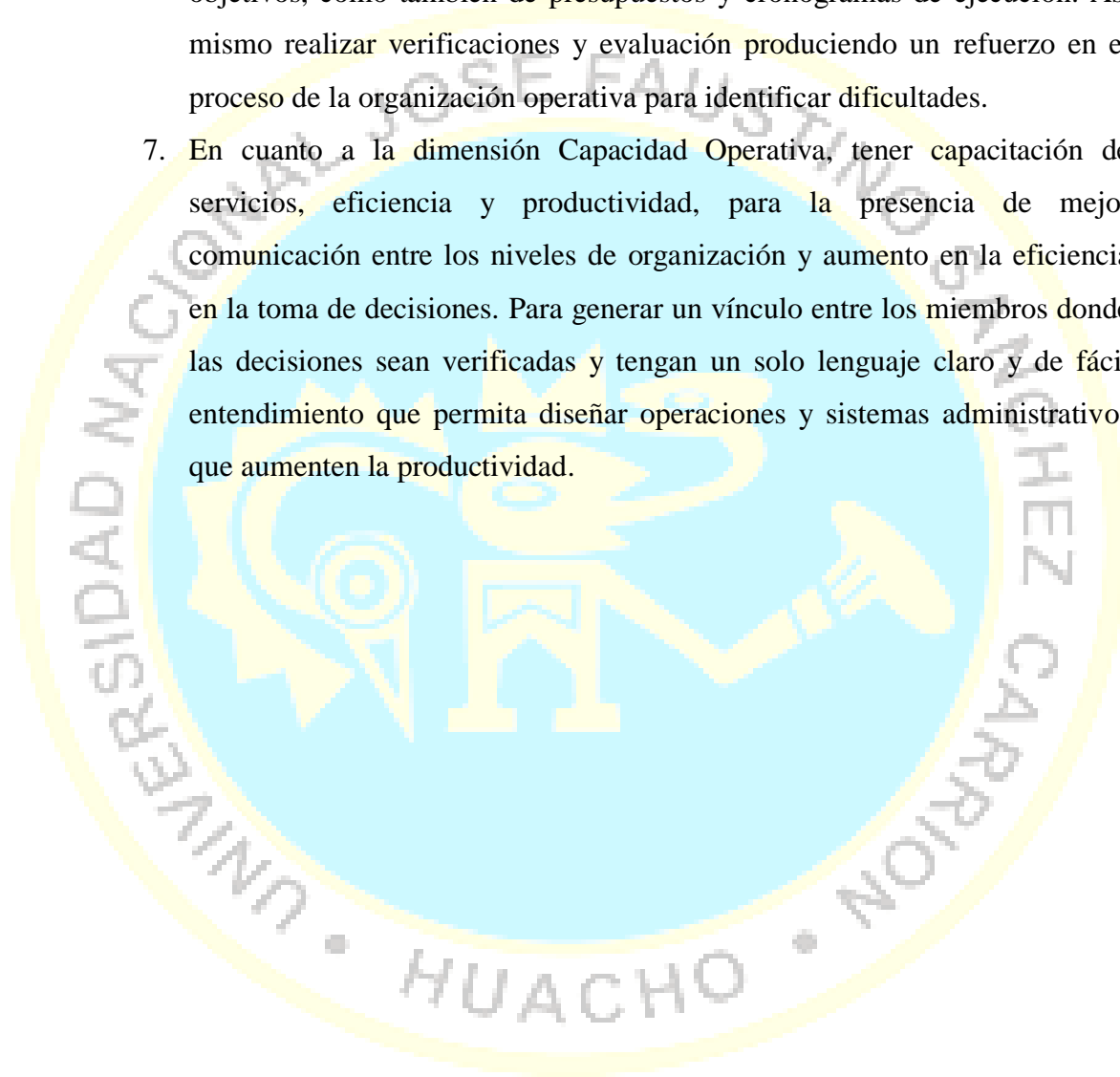
de Oyón, año 2019, aplicando el coeficiente de Spearman preciso un valor de **0,655**; manifestando en efecto una correlación positiva moderada.

6.2. Recomendaciones

Para el presente estudio realizado y sabiendo las conclusiones que se tienen se recomienda lo siguiente:

1. Respecto a la Dirección estratégica, Implementar capacitaciones en dirección y gestión estratégica para optimizar los procesos y usar eficazmente los recursos que la Municipalidad brindará a sus usuarios, de esta manera los funcionarios con el fortalecimiento de capacidades puedan entender cuáles son las oportunidades y deficiencias en cada área y así ejecutar correcciones para la agilización en los trámites de sus competencias. Asimismo, crear un plan de desarrollo urbano y rural con proyecciones a un crecimiento económico local.
2. En cuanto a la dimensión Posición estratégica; fomentar un entorno oportuno para la formalización de alianzas estratégicas, que va a permitir el fortalecimiento de las capacidades estratégicas y relaciones públicas, generadas con diversas entidades públicas y privadas para realizar pasantías y capacitar al personal e incrementar un mejor nivel de competitividad y mejores oportunidades para la ejecución de proyectos de impacto.
3. En cuanto a la dimensión elecciones estratégicas, proporcionar adecuadas estrategias, para una ventaja orientada a la comunidad, gestión de direcciones estratégicas y la técnica de mejora en productos y servicios; bajo criterio de racionalidad para la toma de decisiones alcanzando los objetivos de la organización.
4. En cuanto a la dimensión Estrategia en Acción, Analizar las distintas opciones estratégicas de la organización, donde debe existir una conexión eficiente de la estrategia con los recursos de la organización, permitiendo una adecuada organización para el éxito y gestión del cambio estratégico.

5. En cuanto a la Gestión Operativa, generar la planeación de indicadores, mejorando establecimientos de metas, objetivos, capacitación de servicios, eficiencia y productividad.
6. En cuanto a la dimensión Planificación, generar una serie de formulación de indicadores de evaluación, establecimientos de programas de metas, objetivos, como también de presupuestos y cronogramas de ejecución. Así mismo realizar verificaciones y evaluación produciendo un refuerzo en el proceso de la organización operativa para identificar dificultades.
7. En cuanto a la dimensión Capacidad Operativa, tener capacitación de servicios, eficiencia y productividad, para la presencia de mejor comunicación entre los niveles de organización y aumento en la eficiencia en la toma de decisiones. Para generar un vínculo entre los miembros donde las decisiones sean verificadas y tengan un solo lenguaje claro y de fácil entendimiento que permita diseñar operaciones y sistemas administrativos que aumenten la productividad.



CAPÍTULO VII

FUENTES DE INFORMACIÓN

7.1 Fuentes bibliográficas

AL-LAs. (2014). *Estrategia participativas para internacionalizar el territorio*. México.

Arnoletto, E. (2009). *Un Aporte a la Gestión Pública*.

Baptista, P. C., y Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

C.E.E.I GALICIA. (2010). *Dirección Estratégica Empresarial*. Santiago de Compostela: C.E.E.I GALICIA, S.A.

Charles, H., Jones, G., y Schilling, M. (2015). *Administración Estratégica: Teoría y casos* (11 ed.). Mexico: Cengage Learning. Obtenido de <https://adrain111.files.wordpress.com/2014/09/administracion-estrategica-hill-8th.pdf>

David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. Mexico: Pearson Educación. Obtenido de <https://maliaoceano.files.wordpress.com/2017/03/libro-fred-david-9a-edicion-con-estrategica-fred-david.pdf>

Díez, E., García, J., Martín, F., y Periañez, R. (2001). *Administración y Dirección*. España: McGraw Hill.

Durango, M. (2014). *Gestión Operativa y Táctica: Texto Guía*. Medellín: Centro Editorial Esumer.

Escalona, M., Castro, D., Diaz, M., León, A., y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la Investigación*. México: Trillas.

INEGI. (2005). *Metodología de la Investigación*. Mexico: INEGI.

Gimbert, X. (2011). *Pensar Estratégicamente: Modelos, conceptos y reflexiones* (3 ed.). Barcelona, España: Deusto.

Griffin, R. (2011). *La Administración*. Cengage Learning Editores.

Johnson, G., Scholes, K., y Whittington, R. (2006). *Dirección Estratégica*. Madrid: Pearson Educación.

Márquez, P., Poblette, J., Reossi, M., y Reta, R. (2007). *Manual de Planificación Estratégica Municipal*. Konrad-Adenauer-Stiftung, Buenos Aires.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson Educación.

Thompson, A., y Strickland. (2004). *Administración estratégica: textos y casos*. (13 ed.). México: McGraw-Hill.

Zapata, E. (2007). *Manual práctico para internacionalizar la ciudad Guía para la acción exterior de los gobiernos locales y la cooperación descentralizada Unión Europea-América Latina*.

7.2 Fuentes hemerográficas

Abarca, F., Gómez, F., Ruelas, D., y Tapia, M. (2018). Estrategias comunicativas y su relación con la formación de hábitos del programa de segregación en la fuente y recolección selectiva de residuos sólidos de la Municipalidad Provincial de Puno. *Comuni@cción*, 9(2).

Franco, C., y Velásquez. (2000). Cómo mejorar la Eficiencia Operativa Utilizando el Trabajo en Equipo. *Estudios Gerenciales*, 27-35.

Fuentes, C. (2018). Confianza en el gobierno local y capacidades institucionales de los municipios chilenos. Un análisis multinivel. *RIEM*, 18, 91-121.

Hernández, N., Araiza, Z., Rocha, W., y Martínez, E. (2017). La Capacidad Operativa Para Innovar y su Relación con la Ventaja Competitiva en las Empresas Manufactureras de la Región Centro de Coahuila. *Revista Internacional Administración y Finanzas*(1), 1-11.

Picado, X. (1995). Hacia La Elaboración de Indicadores de Evaluación. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 167-186.

Rivas, L. (2013). Exploración sobre las decisiones estratégicas desde el pensamiento complejo. *Universidad y Empresa*, 25, 107-129.

7.3 Fuentes documentales

Apaza, A. (2017). *Gestión operativa y logro de metas de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2017.*

Aquino, M. d. (2016). *Propuesta para evaluar la Gestión Operativa de la Metrovía en el Sur de Guayaquil.*

7.4 Fuentes electrónicas

Barón, D., Castro, J., y Espriella, F. (2015). *Modelo de Dirección Estratégica Aplicado a Organizaciones Sin Ánimo de Lucro.* Tesis, Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias. Obtenido de <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068837.pdf>

Brossard, F. (2010). *Capacidad Operativa del Gobierno Local para la Promoción del Comercio Justo y la Incorporación de sus Beneficiarios en los Planes de Desarrollo Local” Municipalidad Provincial de Sullana – Piura.* Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Burgwal, G., y Cuellar, J. (2003). *Planificación Estratégica y Operativa: Aplicada a Gobiernos Locales.* Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo.

Obtenido de

https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/yhttpsredir=1&article=1156&context=abya_yala

Candia, R. (2014). *Incorporación de las municipalidades en la institucionalidad pública para el mejoramiento de la competitividad: justificaciones y propuestas*. CEPAL, Santiago de Chile. Obtenido de http://www4.congreso.gob.pe/dgp/Didp/boletines/03_2014/imagenes/Estado/5-eW572Incorporacion.pdf

Celle, M., Sotomarino, N, y Ugarte, M. (2011). *Medidas para mejorar la gestión operativa de las entidades públicas: ¿cómo pasar de un marco normativo rígido de cumplimiento “flexible” a un marco flexible de cumplimiento obligatorio?* Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/0C389ABE8DEAE8B005257856005518EC/\\$FILE/Gesti%C3%B3nP%C3%BAblicaDocumento.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/0C389ABE8DEAE8B005257856005518EC/$FILE/Gesti%C3%B3nP%C3%BAblicaDocumento.pdf)

INEI. (2015). *Perú: Estadísticas Municipales 2015*. Obtenido de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1362/06.pdf

Mendoza, F. (2018). *La Dirección Estratégica y la Gerencia Efectiva de las Municipalidades Distritales de Lima Metropolitana, Análisis y Propuesta Actual*. Tesis, Universidad Federico Villareal.

Municipalidad Provincial de Oyon. (2016). *Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Provincial de Oyon 2016 -2019*. Oyon. Obtenido de <http://www.munioyon.gov.pe/~munioyon/images/DOCGESTIONMPO/PEI%20MPO%202016.pdf>

Municipio al Día. (2018). *Municipio al Día*. Obtenido de <https://municipioaldia.com/enfoques-para-la-gestion-municipal/gobierno-local-y-cultura/gobiernos-locales-y-cultura/>

Oliveira, A. (1984). La planificación en las empresas públicas: Programación, seguimiento, control y evaluación - Adaptación a los planes y problemas de Gobierno. Obtenido de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan043083.pdf>

Puntillos, J. (2017). *Dirección estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Carhuaz- 2017*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12023/puntillo_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Raza, R. (2016). *Mejoramiento Al Modelo de Gestión Operativa de ARS del Ecuador A Través de la Implementación de Mejoras a la Productividad*. Tesis, Universidad Católica de Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12904/Tesis%20MBA%20RR%20CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

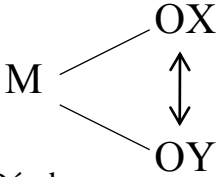
Torres, S. (2005). *Diagnostico de la Gestión Municipal*. Ministerio de Economía y Finanzas. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf

World Bank Group. (2017). *Perú: Revisión del Gasto Público*. Reporte, World Bank Group. Obtenido de <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/554021521229272108/pdf/Peru-Revision-del-Gasto-Publico-2018-final.pdf>

ANEXOS

01. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dirección Estratégica		
¿De qué manera la Dirección Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019?	Establecer de qué manera la Dirección Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019	La Dirección Estratégica se relaciona significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019	Posición estratégica	- El entorno -Decisiones estratégicas -Capacidad estratégica -Expectativas y propósitos	Tipo de investigación: La investigación será de tipo básica - aplicada Nivel de investigación. correlacional Diseño En la investigación se empleó el diseño No Experimental: transeccional - correlacional, según el siguiente esquema:
			Las elecciones Estratégicas	-Estrategia competitiva -Estrategia de desarrollo municipal -Estrategias para el fortalecimiento -Estrategia internacional	
			Estrategia en acción	-Organizarse para el éxito -Gestión del cambio estratégico	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Gestión Operativa		
a. ¿De qué manera	a. Explicar de qué	a. La Posición	Planificación	-Formulación de	

la posición Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019?	manera la posición estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	Estratégica se relaciona significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019		indicadores de evaluación -Establecimientos de programas de metas, objetivos y presupuestos -Cronograma de ejecución	 <p>Dónde: M = Muestra OX = Observación de la variable X, en una sola oportunidad. OY = Observación de la variable Y, en una sola oportunidad. X = Dirección estratégica Y = Gestión operativa.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>
b. ¿De qué manera las elecciones Estratégica se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019?	b. Determinar de qué manera las Elecciones Estratégicas se relacionan con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	b. Las elecciones estratégicas se relacionan significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019	Capacidad Operativa	-Infraestructura y mobiliario -Capacitación de servicios -Eficiencia y productividad	
c. ¿De qué manera la estrategia en acción se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019?	c. Analizar de qué manera la estrategia en acción se relaciona con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.	c. La estrategia en acción se relaciona significativamente con la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019			

02 Instrumento para la Toma de Datos

Cuestionario de la Dirección Estratégica y la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019.

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información acerca de la Dirección Estratégica y la Gestión Operativa en la Municipalidad Provincial de Oyón, año 2019. Cabe indicar que es anónimo y la información será exclusivamente para fines académicos y se garantiza su confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Sin Grado Académico	

II. Instrucciones

Lea los enunciados pausadamente y marque según corresponda la escala de calificación que se visualiza en superior derecho del cuadro.

ITEM	Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA					
Dimensión 1: Posición Estratégica					
1. ¿La Municipalidad Provincial de Oyón ejerce mucha influencia en su entorno?					
2. ¿Usted cree que La gestión del alcalde y los gerentes de la Municipalidad Provincial de Oyón tienen el respaldo de la población?					
3. ¿Los gerentes promueven la existencia de una buena cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón?					
4. ¿La Municipalidad Provincial articula con organismos del estado y o instituciones privadas para ejecutar sus diferentes estrategias?					
5. ¿Usted conoce a la perfección la misión y visión de la Municipalidad Provincial de Oyón?					
Dimensión 2: Las elecciones estratégicas					
6. ¿Los responsables de las unidades y divisiones están atentos en coordinar, gestionar y dirigir la municipalidad?					
7. ¿Los gerentes son líderes que se preocupan por el buen funcionamiento en los unidades y divisiones?					

8. ¿Los regidores presentan correctas iniciativas de ordenanzas?					
9. ¿La Municipalidad Provincial de Oyón demuestra una ventaja competitiva?					
10. ¿Considera que los altos directivos de la Municipalidad Provincial de Oyón tiene una buena planificación estratégica?					
11. ¿La Municipalidad tiene un área que se dedica articular vínculos internacionales?					
Dimensión 3: Estrategia en acción					
12. ¿Los jefes de áreas de la Municipalidad provincial ejecuta eficazmente las estrategias planificadas?					
13. ¿los trabajadores de la Municipalidad saben perfectamente sus funciones y sus roles que deben cumplir?					
14. ¿Los gerentes fomentan las capacitaciones a favor de los trabajadores?					
GESTIÓN OPERATIVA					
Dimensión 1: Planificación					
15. ¿Los jefes o directivos cumplen eficientemente con la ejecución del plan operativo de la Municipalidad?					
16. ¿la Municipalidad tiene bien definido los objetivos, estrategias y metas del plan operativo anual?					
17. ¿Las autoridades de la Municipalidad tienen voluntad política para actualizar correctamente y reestructurar el MOF y ROF para el beneficio de los mismos?					
18. ¿La Municipalidad cuenta con políticas internas de incentivo monetario y no monetario al mejor trabajador?					

Dimensión 2: Capacidad operativa					
19. ¿Cree usted que la Municipalidad tiene la capacidad operativa para trabajar con el programa presupuesto por resultados?					
20. ¿Los gerentes tienen una eficiencia y eficacia en la toma de decisiones?					
21. ¿El mando operativo son capacitados para realizar sus funciones correctamente?					

