

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



TESIS

**“ANALISIS DE LA GESTION ESTRATEGICA Y SU RELACION
CON EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PASCO – 2016”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Presentado por:

Bach. PACHECO CAMPOS Sammy Rocio

Bach. MARCELO VILLANUEVA Anthony Jesus

Asesor: **Dr. Alcides E. ESPINOZA LEON**

PASCO – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



**“ANALISIS DE LA GESTION ESTRATEGICA Y SU RELACION
CON EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PASCO – 2016”**

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. PACHECO CAMPOS, Sammy Rocio

Bach. MARCELO VILLANUEVA, Anthony Jesus

SUSTENTADO Y APROBADO ANTE LA COMISION DE JURADOS

**Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE**

**Mg. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO**

**Lic. Adm. Irmer Herminio PALACIOS PANEZ
MIEMBRO**

CERRO DE PASCO – PERÚ

DEDICATORIA:

Esta tesis se la dedicamos a nuestro hijo, quien forma parte de nuestra inspiración nos enseñó a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento de salir adelante y triunfante.

A nuestros padres y hermanos, que nos brindaron con su amor, apoyo y comprensión incondicional, y estuvieron siempre a lo largo de nuestra vida universitaria; a ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos más difíciles y logros alcanzados.

Sammy y Anthony

AGRADECIMIENTO:

Es nuestro deseo como sencillo gesto de agradecimiento, dedicarles nuestra humilde obra de trabajo de tesis, a nuestros padres quienes nos dieron la luz del día. Gracias a su amor, ejemplo, comprensión y me apoyaron con espíritu alentador, contribuyendo a lograr las metas y objetivos trazados, también expresar mis sentimientos de gratitud al Dr. Alcides Espinoza León, por su apoyo incondicional y consejos generosos.

Sammy y Anthony

RESUMEN

El presente estudio trata de la aplicación del modelo de la gestión estratégica en la gestión de cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco, este trabajo de investigación está resumido en el título “Análisis de la gestión estratégica y su relación con el cambio organizacional en la municipalidad provincial de Pasco – 2016”.

El sector público aplica el enfoque de la gestión pública por resultados aplicando todo los sistemas administrativos y funcionales orientado a realizar gastos con calidad en términos de eficiencia eficacia racionalidad y economicidad de tal manera que dé cobertura de servicio de calidad a la población en general, en tal sentido deben identificar sus factores claves de éxito realizar un análisis estratégico externo e interno construir su visión misión fundamentado en valores y principios, es decir elaborar un modelo de la gestión estratégica estratégico.

En la presente investigación se busca determinar la relación o asociatividad entre las variables gestión estratégica y el cambio organizacional. En la selección de la muestra óptima se eligió la fórmula del muestreo aleatorio simple probabilístico en este sentido proporciona como resultado funcionarios, profesionales, técnicos, obreros, como muestra proporcional a un nivel de confianza del 95% y 5% como margen de error. Las principales técnicas que se utilizaron fueron la encuesta, el análisis documental, la guía de encuesta y el análisis sirvieron como instrumentos, asimismo se utilizaron técnicas porcentuales. Se logró validar los instrumentos de investigación con el alfa de Cronbach.

En la investigación se logró cumplir con los presupuestos de que existe relación entre la variable gestión estratégica y la variable cambio organizacional, de manera cuantitativa en la contratación de la hipótesis.

Palabras Claves: Plan estratégico, cambio organizacional

ABSTRAC

The present study deals with the application of the model of strategic management in the management of organizational change in the Provincial Municipality of Pasco, this research work is summarized in the title "Analysis of strategic management and its relationship with organizational change in the province municipality of Pasco - 2016 "

The public sector applies the public management by results approach, applying all the administrative and functional systems aimed at making expenditures with quality in terms of efficiency, efficiency, rationality and economy in such a way as to provide quality service coverage to the general population, in such sense should identify its key success factors to perform an external and internal strategic analysis to build its mission vision based on values and principles, that is, to elaborate a model of strategic management.

In this research, we seek to determine the relationship or associativity between the variables strategic management and organizational change. In the selection of the optimal sample, the simple probabilistic random sampling formula in this sense was chosen, providing as a result officials, professionals, technicians, workers, as a sample proportional to a confidence level of 95% and 5% as a margin of error. The main techniques that were used were the survey, the documentary analysis, the survey guide and the analysis served as instruments, and percentage techniques were used. It was possible to validate the research instruments with Gronbach's alpha.

In the research, it was possible to comply with the assumptions that there is a relationship between the strategic management variable and the organizational change variable, in a quantitative manner in the hiring of the hypothesis.

Keywords: Strategic plan, organizational change

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.1 Planteamiento del Problema.	19
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1 Problemas Específicos.	21
1.3 Objetivos	22
1.3.1 Objetivo General	22
1.3.2 Objetivos específicos	22
1.4 Justificación e importancia del trabajo	23
1.5 Importancia y alcances de la investigación.	24
1.5.1 Importancia.	24
1.5.2 Alcance.	24
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.	25
2.1 Antecedentes del problema.	25
2.1.1 Estudios internacionales.	25
2.1.2 Estudios nacionales	28
2.2 Base teórica y científica	29
2.2.1 Definición de la variable independiente gestión estratégica.	29
2.2.2 Definición de la variable dependiente cambio organizacional.	41
2.3 Definición de términos	46
2.4 Formulación de hipótesis	48
	vii

2.4.1 Hipótesis general	48
2.4.2 Hipótesis Específica.	48
2.5 Identificación de variables.	49
2.6 Definición operacional de variables e indicadores	50
CAPITULO III: METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.	54
3.1 Metodología de investigación	54
3.1.1 Tipo de Investigación.	54
3.1.2 Nivel de Investigación.	54
3.1.3 Diseño	55
3.2 Población y muestra	55
3.2.1 Población.	55
3.2.2 Muestra.	56
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	57
3.3.1 Técnicas.	57
3.3.2 Instrumentos.	57
3.4 Técnicas de procedimientos y análisis de datos.	57
3.5 Tratamiento estadístico.	58
3.6 Validación del instrumento	58
3.7 Descripción del proceso de la prueba de hipótesis:	59
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
4.1. Interpretación y procesamiento de resultados	60
4.2 Prueba de hipótesis	98
4.3 Discusión	106
CONCLUSIONES	110
RECOMENDACIONES	112

Referencias bibliográficas	113
ANEXO	117
Anexo 1 matriz de consistencia	117
Anexo 2 Matriz operacional	119

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Genero	60
Tabla 2 Tiene Usted conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores (Agrupada)	61
Tabla 3 Conoce Usted como son asignados los puestos de trabajo (Agrupada)	62
Tabla 4 Practica Usted el respeto a los derechos de tus compañeros. (Agrupada)	63
Tabla 5 Se conoce Usted mismo, y análisis si tienes fortalezas (Agrupada)	64
Tabla 6 Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo (Agrupada)	65
Tabla 7 Antes de tomar una decisión identifica y analiza los problemas de su labor	66
Tabla 8 En trabajos de grupo Usted participa activamente (Agrupada)	67
Tabla 9 Sus funciones de Usted está asignado de acuerdo a su experiencia y servicios	68
Tabla 10 Usted realiza los trabajos asignados con entusiasmo y responsabilidad	69
Tabla 11 Usted se prepara para trabajar con calidad de servicio eficiente y eficaz	70
Tabla 12 La coordinación y control de los servicios de atención al público.	71
Tabla 13 Aplica sus cualidades de habilidad, capacidad y conocimientos en sus labores	72
Tabla 14 Conoce si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población	73
Tabla 15 Se viene cumpliendo la rendición de cuentas según los plazos establecidos	74
Tabla 16 Acepta Usted las criticas hirientes tomando de manera constructiva. (Agrupada)	75
Tabla 17 Existen supervisión y control de los recursos generados por la institución	76
Tabla 18 Usted conoce que el manejo de los fondos deben ser utilizados en forma racional y transparente en su Institución (Agrupada)	77
Tabla 19 Tiene conocimiento que las rendiciones de cuentas son aprobados por el pueblo	78

Tabla 20 Mediante la motivación Usted puede ser un líder. (Agrupada)	79
Tabla 21 Se implementan mejoras con equipos relevantes dentro de su institución.	80
Tabla 22 Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área. (Agrupada)	81
Tabla 23 Usted demuestra capacidad, entrega y responsabilidad en su cargo (Agrupada)	82
Tabla 24 Se fomentan dentro de su área trabajos en grupo en forma constante. (Agrupada)	83
Tabla 25 Participa Usted con autonomía y responsabilidad dentro de sus funciones.	84
Tabla 26 Utiliza Usted los recursos de manera eficiente para mejorar los servicios a la población. (Agrupada)	85
Tabla 27 Participa Usted directa o indirecta en la satisfacción de los servicios al cliente u usuarios de la comuna (Agrupada)	86
Tabla 28 Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución (Agrupada)	87
Tabla 29 Esta Usted en constante desarrollo de participar en talleres, cursos, diplomados postgrado según su formación. (Agrupada)	88
Tabla 30 Usted está preparado suficientemente para que puede competir en su puesto de trabajo. (Agrupada)	89
Tabla 31 Aprecia y valora los trabajos de sus compañeros y trata con equidad a los demás. Aprecia y valora los trabajos de sus compañeros y trata con equidad a los demás.	90
Tabla 32 Usted práctica sus habilidades interpersonales de motivador y liderazgo	91
Tabla 33 Tiene Usted conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores (Agrupada)	92

Tabla 34 Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo (Agrupada)	93
Tabla 35 Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población (Agrupada)	94
Tabla 36 Mediante la motivación Usted puede ser un líder. (Agrupada)	95
Tabla 37 Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área. (Agrupada)	96
Tabla 38 Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución (Agrupada)	97

INDICE DE GRÁFICA

Gráfica 1 Género masculino femenino	61
Gráfica 2 Elaboración de la gestión estratégica Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores	62
Gráfica 3 Conoce Usted como son asignados los puestos de trabajo (Agrupada)	63
Gráfica 4 Practica Usted el respeto a los derechos de tus compañeros	64
Gráfica 5 Se conoce Usted mismo, y análisis si tienes fortalezas	65
Gráfica 6 Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo	66
Gráfica 7 Antes de tomar una decisión identifica y analiza los problemas de su labor	67
Gráfica 8 En trabajos de grupo Usted participa activamente.	68
Gráfica 9 Sus funciones de Usted está asignado de acuerdo a su experiencia, y tiempo de servicios	69
Gráfica 10 Usted realiza los trabajos asignados con entusiasmo y responsabilidad.	70
Gráfica 11 Usted se prepara para trabajar con calidad de servicio eficiente y eficaz	71
Gráfica 12 Participa Usted en la coordinación y control de los servicios de atención al público.	72
Gráfica 13 Aplica Usted sus cualidades de habilidad, capacidad y conocimientos en sus labores	73
Gráfica 14 Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población	74
Gráfica 15 Se viene cumpliendo la rendición de cuentas según los plazos establecidos	75
Gráfica 16 Acepta Usted las criticas hirientes tomando de manera constructiva.	76
Gráfica 17 Existen supervisión y control de los recursos generados por la institución	77

Gráfica 18 Usted conoce que el manejo de los fondos deben ser utilizados en forma racional y transparente en su Institución	78
Gráfica 19 Tiene Usted conocimiento que las rendiciones de cuentas son aprobados por el pueblo	79
Gráfica 20 Mediante la motivación Usted puede ser un líder.	80
Gráfica 21 Se implementan mejoras con equipos relevantes dentro de su institución.	81
Gráfica 22 Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área.	82
Gráfica 23 Usted demuestra capacidad, entrega y responsabilidad en su cargo	83
Gráfica 24 Se fomentan dentro de su área trabajos en grupo en forma constante	84
Gráfica 25 Participa Usted con autonomía y responsabilidad dentro de sus funciones	85
Gráfica 26 Utiliza Usted los recursos de manera eficiente para mejorar los servicios a la población	86
Gráfica 27 Participa Usted directa o indirecta en la satisfacción de los servicios al cliente u usuarios de la comuna	87
Gráfica 28 Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución	88
Gráfica 29 Esta Usted en constante desarrollo de participar en talleres, cursos, diplomados postgrado según su formación.	89
Gráfica 30 Usted está preparado suficientemente para que puede competir en su puesto de trabajo.	90
Gráfica 31 Aprecia y valora los trabajos de sus compañeros y trata con equidad a los demás.	91
Gráfica 32 Usted práctica sus habilidades interpersonales de motivador y liderazgo	92

Gráfica 33 Tiene Usted conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores	93
Gráfica 34 Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo	94
Gráfica 35 Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población	95
Gráfica 36 Mediante la motivación Usted puede ser un líder	96
Gráfica 37 Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área.	97
Gráfica 38 Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución	98

INTRODUCCIÓN

Sobre esta realidad en las cuales estamos inmersos como país y con estas características macroeconómicas que encamina actualmente el mundo, llamado atinadamente aldea global, dio visos para dar luces a la presente investigación intitulada “Modelo de una gestión estratégica para el cambio organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016” la cual orienta fundamentalmente a investigar el impacto de la aplicación de las herramientas gerenciales como es el modelo de la gestión estratégica estratégico como fuente de desarrollo productivo.

El tipo de investigación es aplicada y conforme a los propósitos del estudio la investigación se centra en el nivel descriptivo, explicativo y relacionada, el método utilizado es el descriptivo, estadístico, probabilístico de análisis, síntesis entre otros. La población o universo comprende la Municipalidad Provincial de Pasco como unidad de análisis. La investigación se inició a finales del año 2016, culminándose aproximadamente en el mes de marzo del año de 2017. En la selección de la muestra óptima se eligió la fórmula del muestreo aleatorio simple en este sentido proporciona a un nivel de confianza del 95% y 5% como margen de error. Las principales técnicas que se utilizaron fueron la encuesta, el análisis documental, la guía de encuesta y el análisis sirvieron como instrumentos, asimismo se utilizaron técnicas porcentuales.

Estructuralmente el estudio materia de investigación ha seguido la metodología de la Escuela Profesional de Administración perteneciente a la facultad de ciencias empresariales. En el capítulo I Planteamiento del problema, en la cual identificamos y formulamos el problema de la siguiente manera ¿En qué medida el modelo de la gestión estratégica estratégico se relaciona de

manera categórica con la gestión de cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?

Detallamos con cuatro problemas secundarios. El propósito u objetivo de la investigación Determinar de qué medida se relaciona el modelo de la gestión estratégica estratégico y la gestión de cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016, detallando con sus respectivos objetivos específicos para luego dar la importancia y la justificación del estudio. El Capítulo II comprende el Marco Teórico donde se hace conocer los antecedentes del estudio las bases teóricas y científicas, los conceptos y las definiciones, así como las delimitaciones de la investigación. Dentro de este acápite se plantea la hipótesis de la investigación con la siguiente declaración “el modelo de la gestión estratégica estratégico se relaciona de manera categórica con el cambio organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016”, implícitamente se considera cuatro sub hipótesis yuxtapuesta con variables e indicadores la cual en el desarrollo de la investigación deberá ser contrastada con la realidad concreta. El Capítulo III comprende expresamente la metodología utilizada en el estudio materia de discusión. El Capítulo IV está compuesto básicamente por la Interpretación y contrastaron de resultados obtenidos durante su desarrollo, en la cual se detalla con cuadros, gráficos. En un acápite aparte se presenta el contraste de la hipótesis con sus respectivas estadísticas de prueba. Finalmente se concluye con las conclusiones y recomendaciones, con la cual demostramos que efectivamente existe significancia estadística en el modelo de la gestión estratégica estratégico con el cambio organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Al concluir la investigación sentimos una inmensa satisfacción interna por cuanto creemos haber logrado aportar con conocimiento, que servirá no solamente al ámbito académico sino al sector público. En lo personal, cumplimos parte de nuestra meta y que por tanto avizoro más de cerca mi visión personal y familiar.

Quiero finalmente agradecer y expresar mi reconocimiento y mi agradecimiento profundo y eterno a los distinguidos profesores, quienes con sus fructíferas enseñanzas lograron llegar hacia nosotros dándonos esta sólida formación profesional. A los señores Jurados que con sus observaciones constructivas y atinadas sugerencias se perfecciono esta investigación a ellos mi admiración, reconocimiento y eterno agradecimiento.

Sammy y Anthony

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

La Gestión Estratégica debe ser entendida como un proceso participativo, que requiere respetar determinadas fases, así como una metodología propia; sin embargo, ello no implica que existan recetas o métodos infalibles. La planificación como proceso comprende diversas fases: definir la misión y visión de la organización, establecer objetivos y metas, desarrollar supuestos acerca del entorno en que se desarrolla la organización, tomar decisiones respecto a las acciones a seguir, emprender las acciones elegidas, y finalmente evaluar la retroalimentación del desempeño para volver a planificar.

La única manera de solución de problemas en un gobierno local de los servicios públicos deficientes, la contaminación ambiental, la inseguridad ciudadana y la inmoralidad generalizada en la administración de los recursos económicos y financieros, es de ir solucionando paulatinamente a través de una

GESTIÓN ESTRATÉGICA, que responda a los intereses, aspiraciones y necesidades básicas de un pueblo.(Capriotti, 1999)

El “sueño del buen gobierno”, puede convertirse en realidad si es que se valora la gestión estrategia y operativa; si se fijan objetivos y metas posibles y el propósito del presente estudio ha sido determinar la Relación significativa entre Gestión Estratégica y Cambio Organizacional, que constituyen la medula de la eficiencia administrativa que va contribuir en la mejora de la calidad de vida al ciudadano del Provincial de Pasco.

En las dimensiones que se observan de la variable gestión estratégica tanto política organizacional, administración de recursos humanos, administración de recursos económicos, no se están cumpliendo en términos de eficiencia y eficacia, asimismo en las dimensiones observadas del variable cambio organizacional no se tiene la infraestructura adecuada en términos de cambios tecnológicos, cambio organizacional con una visión del futuro incierto y en muchas ocasiones desconocen los colaboradores en todo los niveles organizacionales.

1.2. Formulación del problema

De lo expuesto, en el acápite *Planteamiento del Problema*, el problema detectado lo establecemos a través de la siguiente interrogante:

¿En qué medida el modelo de la gestión estratégica estratégico se relaciona de manera categórica con la gestión de cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?

1.2.1 Problemas Específicos.

La sistematización del problema de la investigación es de la siguiente manera:

¿En qué medida la política organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?

¿De qué manera la administración de recursos humanos se relaciona con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?

¿Existe relación en la administración de recursos económicos con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?

¿De qué medida el modelo de la gestión estratégica estratégico se relaciona con el cambio tecnológico en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?

¿Existe relación entre el modelo de la gestión estratégica estratégico con la visión de cambio en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar de qué medida se relaciona el modelo de la gestión estratégica y la gestión de cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos son las siguientes:

Determinar en qué medida la política organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Establecer de qué manera la administración de recursos humanos se relaciona con la gestión cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Identificar si existencia relación en la administración de recursos económicos con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Determinar en qué medida el modelo de la gestión estratégica se relacionan con el cambio tecnológico en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Establecer en qué medida existe relación en el modelo de la gestión estratégica con la visión de cambio en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

1.4 Justificación e importancia del trabajo

A nivel metodológico, la investigación realizada busca conocer e identificar la relación que existe entre la gestión Estratégica y la Gestión del Cambio, aplicados dos instrumentos, a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

A nivel social, la investigación realizada es de importancia que va beneficiar a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco y otras municipalidades, con planificar en forma estratégico para una buena gestión, buscando que las autoridades cuenten con las herramientas metodológicas, y para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

Preocupa está justificada porque si los servicios públicos de la Municipalidad Provincial de Pasco, se entregan o cumplen sus funciones, sin fallas, sin lentitud, sin desperdicios y sin duplicidades de funciones, mediante el uso eficiente de los recursos materiales, humanos y económicos, los equipos de trabajo y el tiempo utilizado, generarán credibilidad y confianza en la organización y administración con estrategias y de gestión del cambio, principalmente de nuestras actitudes y seremos cada día mejores servidores públicos. Cualquiera sea la función que desempeñamos dentro de la Administración Pública, y proporcionar un bueno servicio que generen un valor que contribuya al bienestar general

1.5 Importancia y alcances de la investigación.

1.5.1 Importancia.

La investigación tiene carácter de importante toda vez que los problemas de plan estratégico que trastocan el cambio organizacional y la insatisfacción de los colaboradores se puede visualizar en las organizaciones de la región tanto públicas como privadas especialmente en la Municipalidad Provincial de Pasco la investigación nos conducirá a identificar las causas y sus efectos, así como el nivel de relación existente. El hallazgo de la investigación nos permitirá logra solucionar los problemas existentes

1.5.2 Alcance.

La investigación abarcó toda la Municipalidad Provincial de Pasco incluyendo sus gerencias y subgerencias. El horizonte de la investigación comprendió el año de 2016.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes del problema.

2.1.1 Estudios internacionales.

Velasquez M. Y Felcam I. tesis maestría título “*Cultura organizacional en la administración pública: Caso MAGyP*” año 2015 Universidad de Buenos Aires Facultad de Ciencias Económicas maestría en Recursos Humanos.

Conclusiones:

Con relación al reconocimiento simbólico del trabajo, se demanda reconocer los esfuerzos y una justa apreciación desde la institución, pero también se espera de la sociedad una (re)valorización de los esfuerzos del personal. Estos factores se vinculan a la imagen regular que, a criterio del personal, posee la población del empleado público, a quien califica con 5 puntos.

La imagen empobrecida del empleado público que se percibe desde el reconocimiento social, también es sostenida por el propio trabajador. Si bien tal creencia se alimenta en la construcción de una ideología de descrédito del rol del Estado, el presente encuentra un camino de revisión y reversión, y desde la propia Administración podrían habilitarse los medios para hacer públicos los logros de sus trabajadores.

Las normas culturales y los valores compartidos en una determinada sociedad influyen sobre el comportamiento de los líderes.

- En primer lugar, los fundadores de las organizaciones están inmersos en sus propias culturas sociales. En consecuencia, sus comportamientos como líderes y sus prácticas como managers reflejan aquellos patrones favorecidos en dichas culturas. Los subordinados de los fundadores y los nuevos líderes sucesores repiten dichos patrones de comportamiento y los legitiman a lo largo del tiempo.

- El liderazgo influencia la cultura organizacional. Los fundadores y sus seguidores continúan influyendo y manteniendo la cultura organizacional.

- Los valores culturales sociales influyen sobre los valores culturales organizacionales.

- La cultura organizacional influye sobre el comportamiento de sus líderes. A lo largo del tiempo, los fundadores y subsecuentes seguidores adaptan sus comportamientos a lo que se considera “bien y mal” dentro de sus organizaciones.

- La cultura social y la cultura organizacional influyen sobre el proceso mediante el cual la gente comienza a compartir las teorías y creencias implícitas de liderazgo.

- Las contingencias organizacionales (contexto, tamaño, y tecnologías) influyen sobre las culturas organizacionales.

- Las contingencias organizacionales también afectan atributos y comportamientos de los líderes. Se menciona que los líderes son seleccionados para satisfacer los requerimientos de dichas contingencias.

- Las relaciones entre contingencias organizacionales y cultura organizacional serán moderadas por fuerzas culturales.

Por ejemplo, se espera que en culturas donde existe una alta tolerancia a la incertidumbre, las fuerzas hacia la formalización serán más débiles y, por lo tanto, las relaciones entre dichas fuerzas y las prácticas de formalización serán menores. En culturas con baja distancia de poder, es dable esperar que las fuerzas hacia la centralización decisoria sean más débiles.

- La aceptación de los líderes es una función de la interacción entre las teorías de liderazgo implícito existentes y los atributos de dichos líderes.

- La efectividad de los líderes es una función entre la interacción entre contingencias organizacionales y los atributos de dichos líderes.

- La aceptación de los líderes por parte de sus seguidores facilita la efectividad de dichos líderes.

- La efectividad de los líderes a lo largo del tiempo, facilitará la aceptación de ellos por parte de sus seguidores.

- Las prácticas culturales sociales están relacionadas con la competitividad económica de las Naciones.

- Las prácticas culturales sociales están relacionadas con el bienestar físico y psíquico de sus poblaciones.

2.1.2 Estudios nacionales

A Nivel Nacional encontramos los siguientes antecedentes:

Castillo J. (2004), Tesis “*Reingeniería y Gestión Municipal*”, dicho autor concluye “La planificación estratégica Municipal como instrumento de gestión moderna, permite realizar un análisis profundo y minucioso de las fronteras internas e identificarlos las fortalezas y debilidades, como los factores externos reconociendo las oportunidades y amenazas para experimentar los éxitos los retos que significan lograr óptimos resultados en beneficio de la comunidad”.

De la Mata M. (2009), Tesis “Plan Estratégico para mejorar para mejorar la Gestión en la municipalidad Distrital de San Jacinto”, dicho autor concluye “Se ha determinado que el personal de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, no conoce el concepto de misión y visión ni tampoco entiende de políticas, normas, planes, programas y estrategias que correspondan al ámbito de su competencia”.

De Laura M. y Tafur I (2008 pág. 52). Tesis Propuesta de un modelo de Plan Estratégico para el desarrollo organizacional y humano, de la Empresa Agroindustrial de Pomalca S .A. A “El plan estratégico nos brinda la oportunidad de tener un marco referencial empresarial pues nos

permite reforzar la idea de ¿dónde queremos llegar? Y ¿Cómo estamos para llegar?, permitiendo encontrar los objetivos estratégicos adecuados para cumplir con la visión y misión de la empresa”

Ley N° 27658 (enero 2008) Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, “se declara al estado peruano en proceso de modernización, con la finalidad de mejorar la Gestión Pública y construir un estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano”

La Gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograrlos objetivos buscados. Los gestores son las personas que asumen la responsabilidad principal para la realización del trabajo en una organización, es decir, las personas que guían, dirigen, y supervisan el trabajo y el rendimiento de los demás empleados que no están en el área de gestión.

2.2 Base teórica y científica

2.2.1 Definición de la variable independiente gestión estratégica.

El estudio y surgimiento de la Administración Estratégica se produjo hace sólo algo más de cuatro décadas y debe entenderse como parte del avance de la Administración Científica. El presente estudia el proceso identificado con de la Administración Estratégica, tanto en sus conceptos iniciales, como en el devenir y dirección que esta disciplina ha tomado. Sin pretender agotar la materia, incluye la

identificación de los principales hitos en su desarrollo, así como el aporte de investigadores y autores.

Hermida, J., Serra, R., Kastika, E., (1992). En este mismo orden de cosas, diversos autores diferencian la evolución de la Administración Estratégica, identificando una primera etapa de inicios y avances entre los años 1960, y 1990 Ellos hacen ver que las ideas sobre los conceptos de Estrategia pueden visualizarse como pertenecientes a dos áreas, las que denominan “hard” y “soft”, perteneciendo a la primera área conceptos relativos a problemas de mercado, competencia y también a los relacionados con las características del medio que se enfrenta, como por ejemplo, de crecimiento, declinación, recesión, y turbulencias. Como pertenecientes a la segunda área se mencionan temas relativos a la participación y creatividad del equipo directivo, conducta de las personas, motivación hacia logros y características propias de una empresa determinada.

Milagrom y Roberts (1992 pág. 25), en su obra titulado de “*Gestión Pública*”, afirma o dice “Coordinar y motivar a las personas de una organización para conseguir unos objetivos”

Se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental consiste en desarrollar una teoría, y se orienta a conocer y perseguir la resolución de problemas de administración Estratégica y Gestión de Cambio como instrumento orientados a mejorar en el aspecto de gestión del cambio de actitudes de los recursos humanos, y sirve para que las organizaciones a nivel de un gobierno local tengan

mejores estrategias que garantiza el éxito en una gestión pública del cambio.

Según, CHIAVENATO, I. (2006 pág. 143), *“Introducción a la Teoría general de la Administración”*. Séptima edición. McGraw H. “La administración estratégica es un conjunto de decisiones y acciones administrativas que determinan el rendimiento a largo plazo de una corporación. Incluye el análisis ambiental (tanto externo como interno), la formulación de la estrategia, así como la evaluación y el control. Por lo tanto, el estudio de la administración estratégica hace hincapié en la vigilancia y evaluación de oportunidades y amenazas externas a la luz de las fortalezas y debilidades de una corporación”

Según Johnson y Scholes (2001 pag. 10), “estrategia es la dirección y el alcance de una organización a largo plazo, y permite conseguir ventajas para la organización a través de su configuración de recursos en un entorno cambiante, para hacer frente a las necesidades de los mercados y satisfacer las expectativas de los stakeholders”.

Según, Thompson y Strickland, (1999 pág. 10) “La estrategia de una organización consiste en las acciones combinadas que ha emprendido la dirección y qué pretende para lograr los objetivos financieros y estratégicos y luchar por la misión de la organización. Esto a la larga nos va a ayudar a cómo lograr nuestros objetivos y cómo luchar por la misión de la organización”

Igor H. Ansoff (1965) (pág. 28) establece que “Las estrategias, son las expresiones operacionales de políticas en el sentido de que, dentro de un sistema administrativo, definen el criterio operacional sobre la

base de cuáles de los programas específicos pueden ser concebidos, seleccionados e implementados.”

Según Camacho (2002, pág. 02), el direccionamiento estratégico "es un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro, y promover las actividades necesarias para que toda la organización trabaje en la misma dirección". Esto implica que la dirección estratégica va más allá de la simple y tradicional planeación, puesto que trata de dar elementos a los gerentes a fin de que estén preparados para enfrentar los cambios del entorno, y las situaciones complejas y no rutinarias que la actividad gerencial requiere”.

Según, Shepard y Podolny (2005), "la administración estratégica tiene el objetivo fundamental de dar apoyo al administrador en la búsqueda continua de métodos mediante el desarrollo de un conjunto de herramientas y mapas conceptuales que permitan descubrir las relaciones sistémicas que existen entre las decisiones tomadas por el administrador y el desempeño alcanzado por la organización".

Según Gómez y Balkin (2003), "la formulación de la estrategia es el diseño de un método o camino para alcanzar la misión de la empresa". Una estrategia eficazmente formulada integra, ordena y asigna los recursos internos de la empresa y hace un uso apropiado de la información del entorno externo”

De todo lo anterior se entiende la estrategia como un patrón a seguir para el logro de sus metas. Dicho patrón contiene el conjunto de acciones a seguir, en forma de planes específicos y con metas bien

definidas, que contribuyen a un esfuerzo común por el cumplimiento de la misión de la organización

Desde un punto de vista de definición teórico, La administración estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar las decisiones Ínter funcionales que permiten a la organización alcanzar sus objetivos. Ello implica integrar la administración, la mercadotecnia, las finanzas y la contabilidad, la producción y las operaciones, la investigación y el desarrollo y los sistemas computarizados de información para obtener el éxito de la organización.

En lo referente a los antecedentes, a Nivel Internacional existen antecedentes que pueden ser de utilidad para determinar la importancia del concepto Administración estratégica y su aplicación actual, como son las siguientes:

Thompson y Strickland (1998), establecen que el proceso estratégico consta de cinco fases interrelacionadas e integradas para elaborar y ejecutar estrategias, además de que esto es la base de la administración de una empresa. Por lo tanto la administración estratégica es la encargada de la Determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y determinación de tareas específicas que habrán de realizarse en el futuro para llevar a las organizaciones al logro de sus objetivos y al éxito empresarial.

Este proceso consiste de cinco fases interrelacionadas e integradas:

- Desarrollando un concepto del negocio y formando una visión de donde la organización necesita ser dirigida.

- Convertir la misión en objetivos específicos del funcionamiento

- Hacer una estrategia a mano para alcanzar el funcionamiento apuntado

- Poniendo y ejecutando la estrategia en ejecución elegida eficientemente y con eficacia

- Funcionamiento de evolución, repasando la situación, e iniciar ajustes correctivos en la misión, objetivos, estrategia, o la puesta en práctica en luz de la experiencia real, de las condiciones que cambian, de las nuevas ideas, y de la nueva oportunidad.

Thompson y Strickland, (1998) sugieren que la misión y los objetivos de la firma combinen para definir "cuál es nuestro negocio y cuál sea la voluntad él?" y "qué ahora a hacer" para alcanzar las metas de la organización. Cómo los objetivos serán alcanzados refiere a la estrategia de la firma.

Desde un punto de vista critico en primer lugar, se deben analizar los cambios provocados por las estrategias.

De acuerdo a Fernández y Berton (2005), la implementación de una estrategia siempre involucra algún grado de cambio. En algunos casos, el cambio será amplio, en otros casos parcial y localizado. Mientras como un referente análisis es conveniente considerar tres grupos de cambio que deben incurrir de manera equilibrada y alineado

a la estrategia. Estos cambios implican transformaciones en la estructura en las personas y en los procesos organizacionales.

El análisis de la estructura organizacional es una etapa útil en la implementación estratégica, debido a que obliga a los administradores a considerar los efectos de la estructura en las tareas que deben ser realizadas. En muchos casos, la estructura y el involucramiento del personal apenas son adecuados para lograr una implementación exitosa. En otros, una alteración temporal en la estructura puede facilitar la implementación sin provocar problemas indebidos. En algunos otros raros casos, no obstante, una estructura organizacional en particular se muestra ineficiente al punto de impedir la implementación efectiva de una buena estrategia, la estructura necesita ser revisada. Sin embargo, antes de que la administración concluya que la estructura necesita ser recompuesta. Otros factores deben ser considerados y, entre ellos uno de los más importantes es la cultura de la organización.

Raven, y Schofield, (2008). Es sabido la filosofía griega clásica llevo a plantear que el cambio es lo único permanente, como diría Heraclio todo fluye Para el todo está en movimiento y nada dura eternamente, por eso decía “no podemos bajar dos veces por el mismo rio, pues cuando descendemos al rio por segunda vez, ni yo, ni el rio somos lo mismo”

Como También tal como refiere Ernesto Gore, los organismos más capaces de enfrentar el futuro no creen en sí mismo por lo que son,

sino por su capacidad de dejar de ser lo que son, no se sienten fuertes por su estructura, sino por su capacidad de hacerse con otras siempre que sea necesario. Las organizaciones proactivas se plantean el cambio cuando evalúan a diario sus competencias, conjugando una retroalimentación y dirección del entorno y especialmente del mercado, intentan prever el futuro comportamiento de estos, desarrollando entonces una visión estratégica que los sitúa en mejor posición para optimizar las nuevas las nuevas oportunidades.

Las empresas e instituciones que constantemente innovan y perfeccionan sus resultados, están analizando las posibilidades de mejora por diminutivas que parezcan y así identifican anticipadamente novedosas ventajas competitivas. Mientras tanto las organizaciones reactivas tratan de cambiar cuando ven seriamente amenazas su posición, pierden competitividad la Planeación estratégica tiene que motivar el cambio en la mentalidad de su entorno para tener una visión estratégica y entrar en sintonía con las nuevas necesidades de la sociedad.

Definió también, Hitt (1990 pág. 122), que la administración estratégica que la administración estrategia es el conjunto de compromisos, de decisiones y acciones que se requiere para que una organización logre su competitividad estratégica y rendimiento superiores al promedio.

Stoner J. (2006) en su libro “*Administración moderna*” define que la administración estratégica como “Proceso de administración que

extraña que la organización prepare planes estratégicos, y después, actúe conforme a ellos”

Definir que la administración estratégica, es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar las decisiones inter funcionales que permiten a la organización alcanzar sus objetivos. Ello implica integrar la administración, la mercadotecnia, las finanzas y la contabilidad, la producción y las operaciones, la investigación y el desarrollo y los sistemas computarizados de información para obtener el éxito de la organización.

La característica principal de la Estrategia se tiene cuatro esenciales:

- Elaboran antes que se realicen las acciones
- Se desarrolla de manera consciente
- Se busca un propósito determinado
- Proporcionan ventajas sobre los competidores.
- Los tipos de Estrategia existen dos tipos básicos basados en su

origen:

Intentadas: Ocurren cuando las estrategias son de manera deliberada, es decir previamente planeada, documentada, llevada a cabo a través de un proceso hacia abajo, pertinente a la dirección.

Emergente: Son las estrategias no planeadas, no documentadas, que surgen de un proceso emergente o casual al anterior de la organización.

El término “estrategia” según el Diccionario de la lengua española, vigésima Segunda Edición (2008), es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas, que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación. Una estrategia comprende una serie de tácticas que son medidas más concretas para conseguir uno o varios objetivos.

Quinn (1991), “De una organización, las políticas y acciones secuenciales hacia un todo cohesionado. Una estrategia bien formulada da ayuda al “mariscal” a coordinar los recursos”.

Halten: (1987) " Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para diseñar una estrategia exitosa hay dos claves; hacer lo que hago bien y escoger los competidores que puedo derrotar. Análisis y acción están integrados en la dirección estratégica".

Kaplan y Norton (2001). Concluye “El mapa estratégico describe el proceso de transformación de los activos intangibles en resultados tangibles con respecto al consumidor y a las finanzas. Proporciona a los directivos un marco que les permite describir y gestionar la

estrategia en una economía del conocimiento. el mapa estratégico de un cuadro de mando integral es una arquitectura genérica que sirve para describir una estrategia”

En este sentido, Chiavenato Idalberto (2008 pág. 366), nos dice: “Desarrollar una persona no significa únicamente proporcionarle información para que aprenda nuevos conocimientos, habilidades y destreza y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces y lo que hacen”

Londoño, (1995) La estrategia define “el qué, cuándo, cómo, dónde y para qué de los recursos, lógicamente promoviendo su plena contribución al desarrollo del potencial de la empresa”

El concepto de estrategia es objeto de muchas definiciones lo que indica que no existe una definición universalmente aceptada. Así de acuerdo con diferentes autores, aparece definiciones tales como:

“Conjunto de relaciones entre el medio ambiente interno y externo de la empresa”

“Un conjunto de objetivos y políticas para lograr objetivos amplios”

“Una forma de conquistar el mercado”

“La declaración de la forma en que los objetivos serán alcanzados, subordinándose a los mismos y en la medida en que ayuden a alcanzar”

“La mejor forma de inserta la organización en su entorno”

La organización y la administración en la Planeación Estratégica comprende conceptos como:

Fred R. David (1990), afirma que el proceso de la Planeación Estratégica se puede describir como un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en las organizaciones, es decir, se trata de un modelo que permite organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que sirva para la toma de decisiones efectiva en las actuales circunstancias de incertidumbre cuya característica primordial es el cambio; por lo tanto, cualquier organización o entidad social debe enfrentar los intrincados retos que supone operar inmersas en un mercado global y con retos complejos y enormes, y para superarlo la gerencia estratégica, es impulsadora de los cambios acelerados que se requieran.

Es por ello que, a partir del análisis de situación de nuestra organización, se deben de plantear estrategias que pretendan mejorar o ajustar los elementos encontrados en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Koontz y Weihrich (2004), señalan “Es evidente que los administradores no pueden desempeñar correctamente sus tareas sino comprenden y se muestran sensibles a los muchos elementos del ambiente externo (factores económicos, tecnológicos, sociales y éticos) que afectan a su área de operación”.

Decreto Legislativo N° 1026 (2008), establece un régimen Especial facultativo para los gobiernos Regionales y locales “que desean implementar procesos de modernización Institucional integral”

Art. 3° Ley N° 27783 Ley de Bases de Descentralización, Proceso de separación de Competencias y funciones entre los tres niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local buscando el beneficio de la población.

2.2.2 Definición de la variable dependiente cambio organizacional.

Es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona, trabajando sola, no podría alcanzar.

Los gestores son las personas que asumen la responsabilidad principal para la realización del trabajo en una organización, es decir, las personas que guían, dirigen, y supervisan el trabajo y el rendimiento de los demás empleados que no están en el área de gestión.

Es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograrlos objetivos de la Empresa, involucra en un todo dinámico unos objetivos y direccionamiento estratégico, forma crucial de adaptación el entorno, una estructura, unas prácticas directivas, la cultura y la personalidad en que se basa la organización

De esta manera, podemos entender que la palabra gestión, es tan importante en la sociedad y en especial en las empresas, donde por medio de la acción de gestionar, se consigue resolver una situación para obtener un beneficio deseado; para ampliar más esta significación citamos las ideas:

Newman (1968): “La gestión está caracterizada por una visión más amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Puede asumirse, como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado. Los sistemas de gestión han tenido que irse modificando para dar respuesta a la extraordinaria complejidad de los sistemas organizativos que se han ido adoptando, así como a la forma en que el comportamiento del entorno ha ido modificando la manera en que incide sobre las organizaciones”

Anthony R. (1987) lo considera: "Acertadamente como un proceso mediante el cual los directivos aseguran la obtención de recursos y su

utilización eficaz y eficiente en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Entonces la gestión del cambio consiste en aprovechar los cambios del entorno empresarial para el bien empresa, por ello, las compañías no solo deben ser flexibles, sino que quienes las manejan deben desarrollar una aguda percepción para anticiparse a los cambios y poder estar así siempre a la vanguardia.

Según, Sánchez de León (2003), la Gestión del Cambio conceptúa “Que es un conjunto de principios prácticas y técnicas que favorecen que un colectivo de personas modifique su forma de trabajar con el fin de alcanzar resultados concretos y superiores a los actuales”.

Páscale R. (2008) recomienda: “La gestión del cambio implica cambiar, más allá de la nueva gente o los nuevos procesos se debe instalar un cambio en la mentalidad de la organización y de sus directivos. El cambio debe venir acompañado de nuevas y más efectivas formas de participación de los empleados, desde la base hasta la silla del gerente debe existir la posibilidad de la retroalimentación y no solo de dientes para afuera, sino que debe ser una realidad aplicable”

En las últimas décadas, las administraciones públicas de la mayoría de los países o reducción del gasto público.

Gestión del Cambio, En todo proceso de cambio es imprescindible una adecuada planificación y gestión de cambio, para garantizar la implicación del Potencial humano que lo harán realidad para conseguir uno resultados óptimos.

Actualmente se está produciendo cambios en las organizaciones.

Las nuevas tendencias se orientan en la línea de:

- Tendencia a la horizontalización de las organizaciones.
- Reingeniería de procesos.
- Introducción de políticas de calidad total
- Orientación al cliente o usuarios.
- Utilización de las tecnologías de información y la comunicación (TIC) en el Proceso productivo o servicios. Etc.

Seguin, Duck Harvard Bussines Preview. “El cambio ocurre a través de las personas y para considerar a las personas parte del proceso hay que conocer sus valores, sus creencias y sus motivaciones.”

“Los comportamientos expresados serán los signos externos del cambio los que nos ayudaran a analizar el impacto cognitivo y emocional que supone un cambio”.

Se puede comprobar según, Ramírez, (2005, pág. 14) La acepción tradicional del concepto gestión se relaciona directamente con el de administración, y significa “hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos”

Gran responsabilidad les corresponde a los ejecutivos de hoy en día a priorizar la búsqueda de la excelencia organizacional a través de su *“Capital Humano”* el que se convierte en los momentos actuales como el producto del progreso y principal ventaja competitiva.

Finalmente, la primera estrategia será entonces conquistar antes a nuestro mercado interno (nuestra gente) y la segunda prepararlos para competir y ganar a la competencia.

Debemos de entender que la gerencia crea las condiciones favorables o desfavorables para construir su cultura y por ende su clima laboral.

Hoy en día podemos hablar que existe una nueva triada empresarial: Trabajadores, cliente y familia, la familia debe ser la base de un mundo laboral favorable, el trabajador asiste a su centro laboral con sus planes y preocupaciones de la familia y ésta indudable constituye un importante apoyo emocional y psicológico para él.

La investigación se justifica por los aportes que brindan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, a nivel teórico en la medida que los trabajadores conocen su realidad de administración, organización, control, planificación de estrategias, dentro de sus funciones son los actores directos en la administración y gestión pública de calidad.

Hernández. F. (2007), Uno de los componentes o elementos básicos de cualquier investigación es el Marco Teórico, debido a que su función es precisar y organizar las ideas y conceptos de tal manera que los mismos puedan ser manejados, aplicados y convertidos en acciones concretas. Según Hernández. (2007), define el Marco Teórico como “el análisis y exposición de las teorías, los enfoques, las investigaciones y los antecedentes en general que se consideran válido para el correcto encuadre del estudio”

2.3 Definición de términos

Cambio organizacional. Es aquella estrategia que hace referencia a la necesidad de un **cambio**. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras.

Plan estratégico. - En su forma más simple un plan estratégico es una herramienta que recoge lo que la organización quiere conseguir para cumplir su misión y alcanzar su propia visión (imagen futura). Entonces ofrece el diseño y la construcción del futuro para una organización, aunque éste futuro sea imprevisible. El plan estratégico define también las acciones necesarias para lograr ese futuro. Entonces dicho plan es una apuesta de futuro y por eso, se adecua a un postulado de Ackoff R (1981), un gurú de planificación estratégica: *El futuro no hay que preverlo sino crearlo. El objetivo de la planificación debería ser diseñar un futuro deseable e inventar el camino para conseguirlo.*

La visión. Se refiere a una imagen que la organización plantea a largo plazo sobre cómo espera que sea su futuro, una expectativa ideal de lo que espera que ocurra. La visión debe ser realista, pero puede ser ambiciosa. La visión empresarial debe ser futurista, clara y visible, audaz y proyectarse a largo plazo

La Misión. Un motivo o una razón de ser por parte de una organización, una empresa o una institución. La misión de una empresa depende de la actividad que la organización realice, así como del entorno en el que se encuentra y de los recursos de los que dispone. Si se trata de una empresa, la misión dependerá del

tipo de negocio del que se trate, de las necesidades de la población en ese momento dado y la situación del mercado.

Gestión Estratégica. - La gestión estratégica es un asunto que no debe tratarse a la ligera si se aspira, como es de sentido común, a obtener resultados tangibles de ella. Los líderes de la estrategia o la gerencia de gestión estratégica, también conocida como GGE, es una figura encargada de garantizar el logro de los objetivos y de poner en marcha la planificación de la estrategia

Cultura Organizacional. - es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización.

Capital económico. - es uno de los factores de la producción y está presentado por "el conjunto de bienes" necesarios "para producir riqueza.". Es uno de los factores de producción que está representado por los bienes necesarios para producir riqueza.

Competitividad se define como la capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores fijando un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio fijada una cierta calidad. Concebida de esta manera se asume que las empresas más competitivas podrán asumir mayor cuota de mercado a expensas de empresas menos competitivas, si no existen deficiencias de mercado que lo impidan

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Las hipótesis planteadas para el presente estudio están dadas por:

El modelo de la gestión estratégica estratégico se relaciona de manera categórica con el cambio organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

2.4.2 Hipótesis Específica.

La política organizacional se relaciona significativamente con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

La administración de recursos humanos se relaciona con la gestión cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Existe relación en la administración de recursos económicos con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Los modelos de la gestión estratégica estratégico se relacionan con el cambio tecnológico en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Existe relación en el modelo de la gestión estratégica estratégico con la visión de cambio en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

2.5 Identificación de variables.

Variable Independiente: Modelo de la gestión estratégica estratégico

Indicadores:

- Trabajadores con ayuda mutua.
- Relaciones con respeto y consideraciones
- Gerentes apoyan en las tareas
- Gerente estimula al trabajador.
- Permite la participación a sus colaboradores.
- Orgullo derivado de la vinculación a la organización.
- Sentimiento de compromiso con los objetivos.
- Equidad en la remuneración.
- Beneficios derivados del trabajo.
- Claridad de la gerencia sobre el futuro de la organización.
- Medida en que las metas y objetivos de la organización son consistentes.

Variable Dependiente: Cambio organizacional

Indicadores

- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.
- El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación).
- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.
- En el ambiente físico donde me ubico trabajan cómodamente

- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
- Disfruta de cada labor del trabajo.
- Satisfacción por los resultados obtenidos.
- Importancia de la tarea.
- Utilidad en la tarea.
- Complacencia con el trabajo.
- Nivel de relación con el líder.
- Nivel de confianza con el líder.
- Relación con los supervisores.
- Nivel de valoración del líder hacia los colaboradores

2.6 Definición operacional de variables e indicadores

Variable independiente

Gestión estratégica.

Variable	Definiciones conceptuales	Dimensiones	Indicador
	“La administración estratégica es un conjunto de decisiones y acciones administrativas que determinan el rendimiento a largo plazo de una	Política Organizacional	-Trabajadores con ayuda mutua. -Relaciones con respeto y consideraciones
		Administración de RR HH.	- Gerentes apoyan en las tareas -Gerente estimula al trabajador. -Permite la participación a sus colaboradores.

Gestión Estratégica	corporación. Incluye el análisis ambiental (tanto externo como interno), la formulación de la estrategia, así como la evaluación y el control. Por lo tanto, el estudio de la administración estratégica hace hincapié en la vigilancia y evaluación de oportunidades y amenazas externas a la luz de las fortalezas y debilidades de una corporación. Andrews K. 1976 “El concepto de Estrategia de Empresas”	Administración de Recursos Económicos.	-Orgullo derivado de la vinculación a la organización. -Sentimiento de compromiso con los objetivos.
			-Equidad en la remuneración. -Beneficios derivados del trabajo.
			-Claridad de la gerencia sobre el futuro de la organización. -Medida en que las metas y objetivos de la organización son consistentes.

Variable dependiente.
Cambio Organizacional

Variable	Definiciones conceptuales	Dimensiones	Indicador
-----------------	--------------------------------------	--------------------	------------------

Cambio organizacional	<p>El cambio organizacional es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. El cambio se facilita no se gestiona. Koontz Harold y Wehrich Heinz, "Administración una 12a. Edición, de McGraw-Hill Interamericana</p>	Cambio tecnológico	<p>-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>-El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación).</p> <p>-La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.</p> <p>-En el ambiente físico donde me ubico trabajan cómodamente.</p> <p>-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</p>
		Grado de planeación	<p>-visión.</p> <p>-Misión.</p> <p>-Objetivos estratégicos.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Grado de solidaridad -Sentimiento de satisfacción con las tareas. - El trabajo le permite desarrollarse.
		<p>Desarrollo personal.</p> <p>Desempeño de tareas.</p> <p>Relación con la autoridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Disfruta de cada labor del trabajo. -Satisfacción por los resultados obtenidos. -Importancia de la tarea. -Utilidad en la tarea. -Complacencia con el trabajo. -Nivel de relación con el líder. - Nivel de confianza con el líder. -Relación con los supervisores. - Nivel de valoración del líder hacia los colaboradores.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

3.1 Metodología de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación.

Es una investigación APLICADA, en razón que se utilizó conocimientos existentes en las ciencias administrativas, para utilidad práctica de interés de la Municipalidad Provincial de Pasco.

3.1.2 Nivel de Investigación.

El nivel de investigación utilizado es:

- Descriptivo
- Explicativo
- relacional

En razón que se describió a la unidad de análisis luego se interpretó utilizando la estadística descriptiva además se explicó sobre los efectos de la variable dependiente y finalmente se relacionó con la

prueba del t de student para determinar su significancia estadística entre estas variables

3.1.3 Diseño

El presente diseño general es pre experimental de campo dado que contiene una referencia inicial del grupo que conforma la muestra y cómo se encontró al final de la aplicación de la variable independiente. Se realiza la investigación bajo el supuesto que: “Las unidades de análisis están en su estado normal”

Diseño General:

El diseño de mi investigación es por objetivos, conforme el esquema siguiente:

OG = Objetivo General

OE = Objetivo Especifico

CP = Conclusión Parcial

HG = Hipótesis General

CF = Conclusión Final

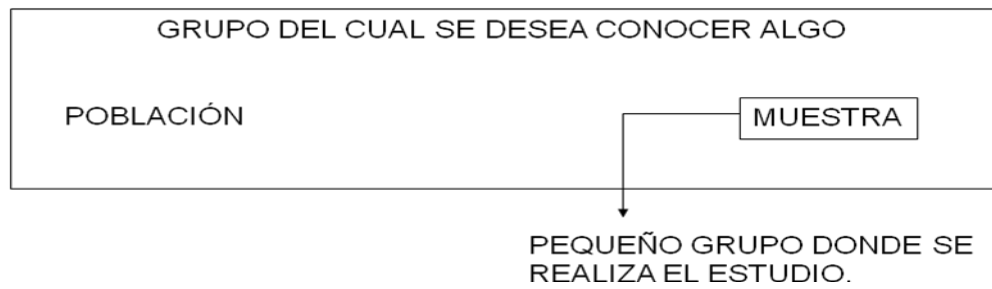
Siendo una investigación EXPLICATIVA, sigue un diseño de Post-prueba con 2 variables, es posible esquematizar.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

Nuestra población está conformada por los gerentes y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco conformada por 112 colaboradores. (N=112)

REPRESENTACIÓN GRÁFICA



3.2.2 Muestra.

La muestra está comprendida los gerentes y colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Pasco

El cálculo de la muestra se expone en el siguiente acápite.

$$n = \frac{z^2 p q N}{[(N-1) * E^2] + (z^2 p q)}$$

Intervalo de confianza de 95% y en un valor de $\rightarrow Z = 1.96$ tabla de valores.

Nivel de significancia del 5% probabilidad de que una hipótesis nula sea rechazada cuando esta es verdadera.

Error = 5%

$p = 0.15$

$q = 0.85$

$N = 112$

$$n = \frac{z^2 p q N}{[(N-1) * E^2] + (z^2 p q)}$$

$$n = \frac{1.962 (0.15) (0.85) 112}{[(112-1)*0.025] + 1.96 (0.15) (0.85)} = 71 \Rightarrow \text{encuestas}$$

$n = 71$ muestra

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.1 Técnicas.

La recolección de datos se realizó a través de la guía de cuestionario, utilizando una hoja del cuestionario que fue aplicado por los dos responsables y cuatro personas de apoyo previamente capacitadas.

3.3.2 Instrumentos.

El instrumento utilizado fue el cuestionario de elaboración propia en base a las variables de interés.

3.4 Técnicas de procedimientos y análisis de datos.

Las fuentes fueron primarias, porque se recogerán directamente de las personas que están involucrados en la municipalidad provincial de Pasco. Caso contrario de las personas que están a cargo de la administración.

Se aplicó el cuestionario a través de entrevistas. El cuestionario es con preguntas de opción múltiple relacionada con los objetivos y la variable considerada en el estudio. Se agregan algunas preguntas tipo cuestionario para fortalecer las respuestas o datos y que servirá como marco de referencia para enriquecer la interpretación de los resultados.

Una vez recolectados, los datos, se organizó en Matriz de datos para poder analizarlos y responder al planteamiento del problema.

3.5 Tratamiento estadístico.

- La tabulación de datos se hizo en forma manual y computarizada en lo que corresponda.

- En el tratamiento estadístico se utilizará la estadística descriptiva, utilizando las medidas de tendencia central y otras. Para lo cual se empleará el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS 24 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).

- Se utilizó el **t de student** y el coeficiente de correlación de Pearson, es una prueba de hipótesis que compara la significancia entre las variables observadas de los datos con una distribución esperada de los datos.

3.6 Validación del instrumento

Se realizó una validación del instrumento por los expertos en el área contextualizándola a la realidad de los colaboradores dónde se realizó la intervención.

Luego se hizo algunas modificaciones de forma, especialmente referidas al lenguaje utilizado, a fin de que sea adecuadamente comprendida. Se hicieron pruebas pilotos antes de aplicar la encuesta. Posteriormente se eliminaron y modificaron las preguntas que no fueron comprendidas por los entrevistados.

1.- Validez del Cuestionario: Se realizó la validación a través del estadístico de fiabilidad.

3.7 Descripción del proceso de la prueba de hipótesis:

El algoritmo para la prueba de hipótesis y la toma de decisiones a nivel estadístico el proceso fue de la siguiente manera:

PRIMERO: formulación de hipótesis estadística H_0 y H_1 .

SEGUNDO: establecer el nivel de significancia.

TERCERO: Elección de la prueba estadística

CUARTO: comprobar el valor calculado, con el valor que puede ocurrir al azar.

TOMA DE DECISION: Decidir si H_0 se acepta o se rechaza. Concluir en términos del contexto del problema.

CAPITULO IV
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Interpretación y procesamiento de resultados

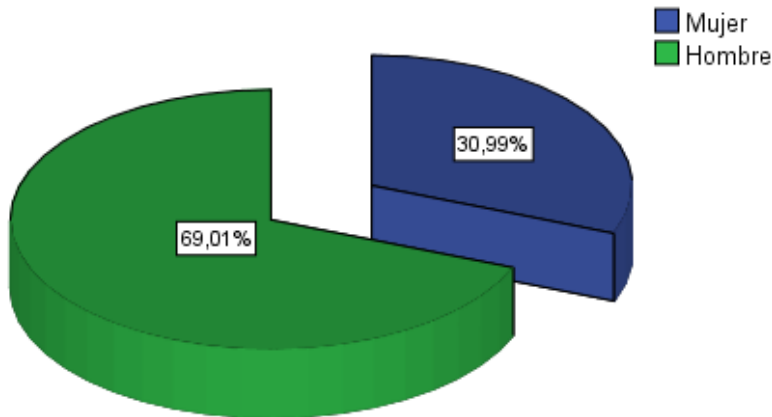
Tabla 1 Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mujer	22	31,0	31,0
Hombr	49	69,0	100,0
e			
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 1 presentamos los datos resultados de género, se observa que el 69,01% de la muestra de estudio es de sexo masculino, el 30,99% de la muestra de es femenino. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.

Genero masculino y femenino



Gráfica 1 Género masculino femenino

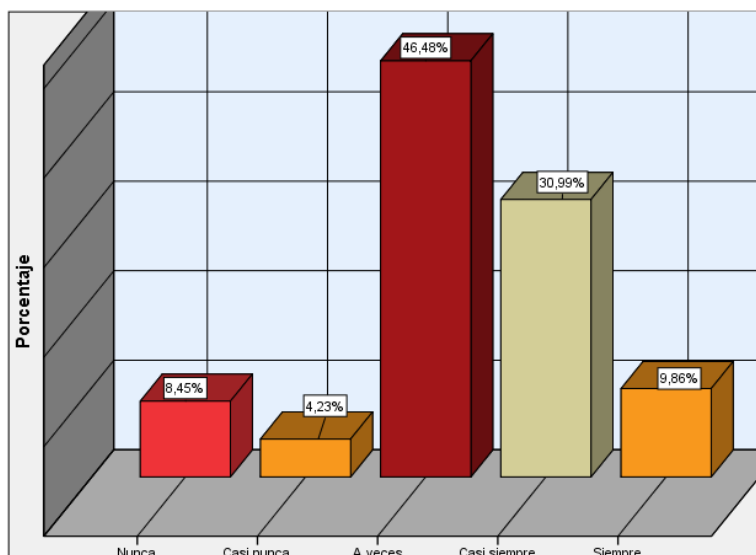
Tabla 2 Tiene Usted conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	8,5	8,5
Casi nunca	3	4,2	12,7
A veces	33	46,5	59,2
Casi siempre	22	31,0	90,1
Siempre	7	9,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 2 presentamos los datos resultados conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores, se observa que el 46,5% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 30,99% de la muestra dijo casi siempre, el 9,9% dijo siempre. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por

los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 2 Elaboración de la gestión estratégica Institucional (PEI)

valores

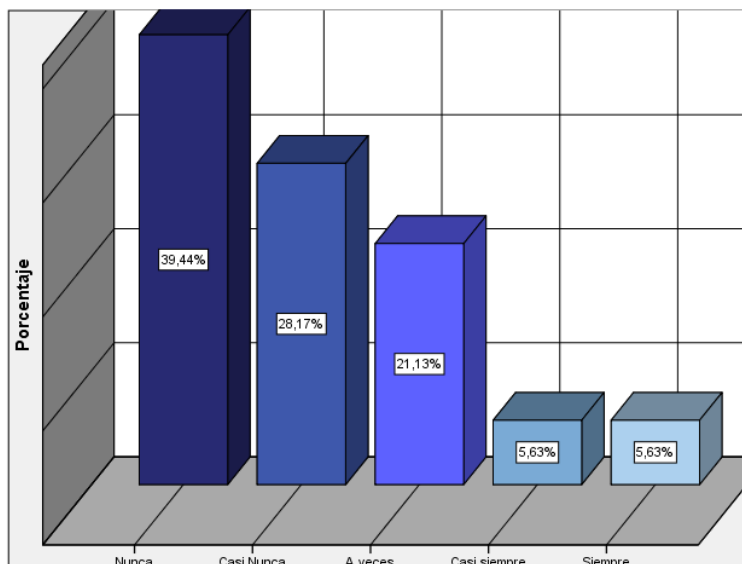
Tabla 3 Conoce Usted como son asignados los puestos de trabajo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	28	39,4	39,4
Casi Nunca	20	28,2	67,6
A veces	15	21,1	88,7
Casi siempre	4	5,6	94,4
Siempre	4	5,6	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 3 presentamos los datos resultados conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores, se observa que el 39,4% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 28,17% de la muestra dijo casi nunca, el 21,1% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34

puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto



Gráfica 3 Conoce Usted como son asignados los puestos de trabajo (Agrupada)

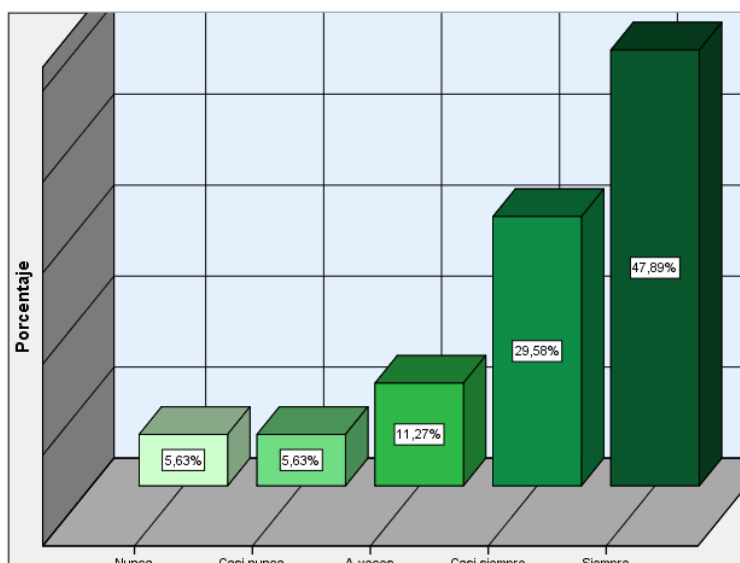
Tabla 4 Practica Usted el respeto a los derechos de tus compañeros. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,6	5,6
Casi nunca	4	5,6	11,3
A veces	8	11,3	22,5
Casi siempre	21	29,6	52,1
Siempre	34	47,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 4 presentamos los datos practica usted el respeto a los derechos de tus compañeros, se observa que el 47,88% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 29,99% de la muestra dijo casi siempre, el 11,27% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por

los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 4 Practica Usted el respeto a los derechos de tus compañeros

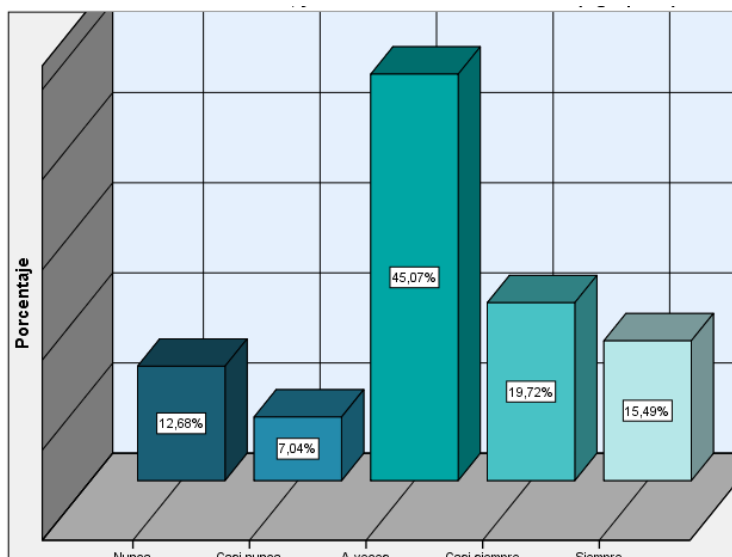
Tabla 5 Se conoce Usted mismo, y análisis si tienes fortalezas (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	12,7	12,7
Casi nunca	5	7,0	19,7
A veces	32	45,1	64,8
Casi siempre	14	19,7	84,5
Siempre	11	15,5	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 5 presentamos los datos resultados; se conoce Usted mismo, y análisis si tienes fortalezas, se observa que el 45,07% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 19,72% de la muestra dijo casi siempre, el 15,42% dijo siempre. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es

percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 5 Se conoce Usted mismo, y análisis si tienes fortalezas

Tabla 6 Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo

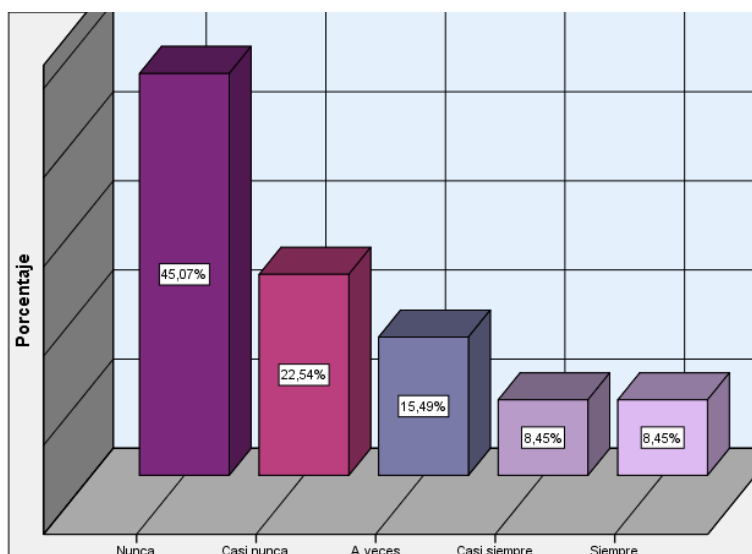
(Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	32	45,1	45,1
Casi nunca	16	22,5	67,6
A veces	11	15,5	83,1
Casi siempre	6	8,5	91,5
Siempre	6	8,5	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 6 presentamos los datos resultados: Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo, se observa que el 45,07% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 22,54% de la muestra dijo casi nunca, el 15,45% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización

es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 6 Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo

Tabla 7 Antes de tomar una decisión identifica y analiza los problemas de su labor

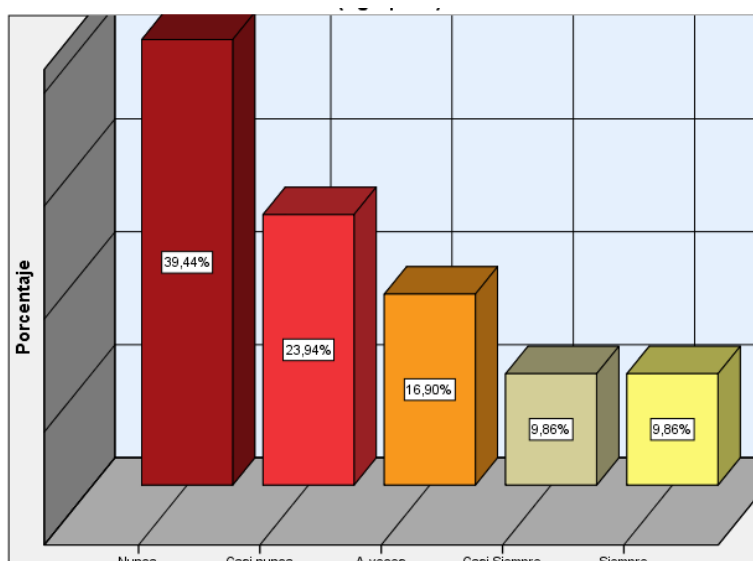
(Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	28	39,4	39,4
Casi nunca	17	23,9	63,4
A veces	12	16,9	80,3
Casi Siempre	7	9,9	90,1
Siempre	7	9,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 7 presentamos los datos resultados: Antes de tomar una decisión identifica y analiza los problemas de su labor, se observa que el 39,44% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 23,94% de la muestra dijo casi nunca, el 16,30% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de

organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



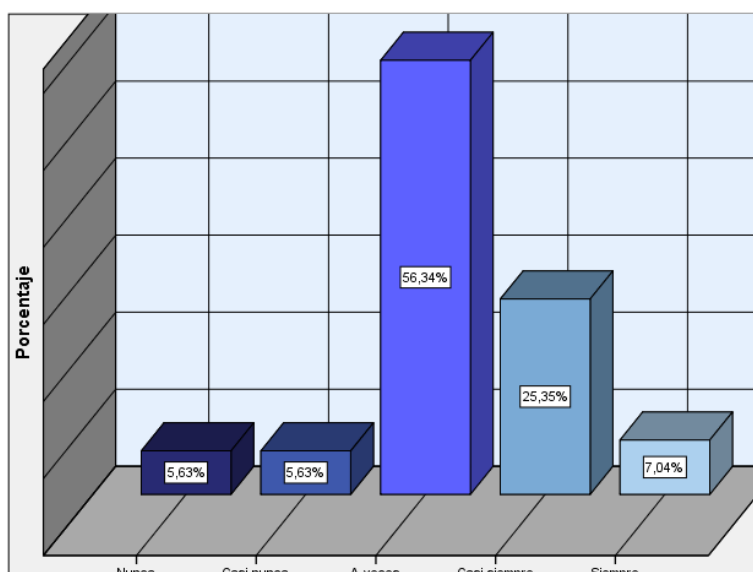
Gráfica 7 Antes de tomar una decisión identifica y analiza los problemas de su labor

Tabla 8 En trabajos de grupo Usted participa activamente (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,6	5,6
Casi nunca	4	5,6	11,3
A veces	40	56,3	67,6
Casi siempre	18	25,4	93,0
Siempre	5	7,0	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 2 presentamos los datos resultados: En trabajos de grupo Usted participa activamente, se observa que el 56,34% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 25,35% de la muestra dijo casi siempre, el 7,04% dijo siempre. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



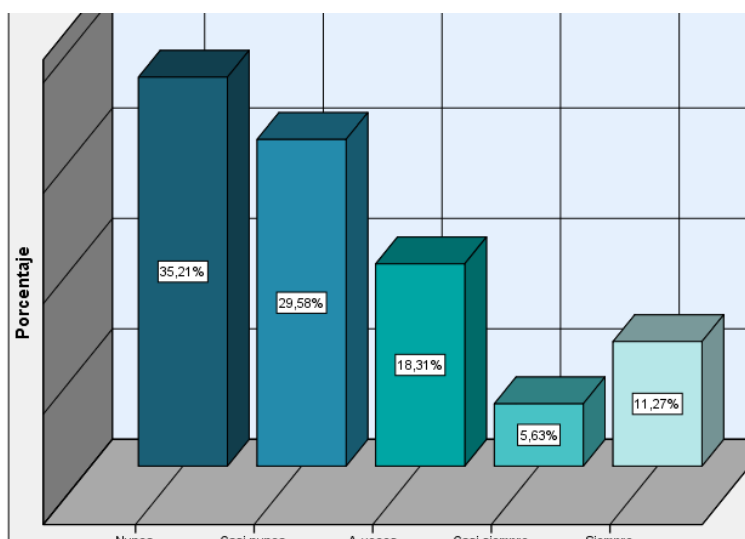
Gráfica 8 En trabajos de grupo Usted participa activamente.

Tabla 9 Sus funciones de Usted está asignado de acuerdo a su experiencia, y tiempo de servicios (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	25	35,2	35,2
Casi nunca	21	29,6	64,8
A veces	13	18,3	83,1
Casi siempre	4	5,6	88,7
Siempre	8	11,3	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 9 presentamos los datos resultados: su función de usted está asignado de acuerdo a su experiencia, y tiempo de servicios, se observa que el 35,21% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 29,56% de la muestra dijo casi nunca, el 18,31% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



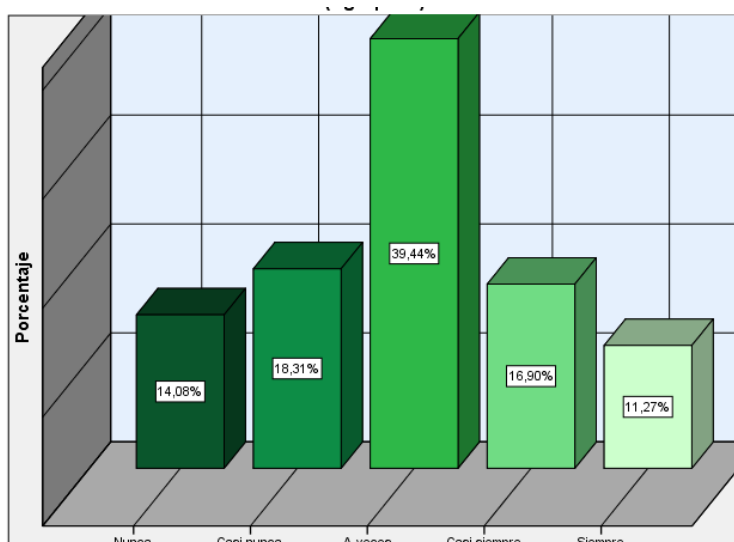
Gráfica 9 Sus funciones de Usted está asignado de acuerdo a su experiencia, y tiempo de servicios

Tabla 10 Usted realiza los trabajos asignados con entusiasmo y responsabilidad (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	14,1	14,1
Casi nunca	13	18,3	32,4
A veces	28	39,4	71,8
Casi siempre	12	16,9	88,7
Siempre	8	11,3	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 10 presentamos los datos resultados; Usted realiza los trabajos asignados con entusiasmo y responsabilidad, se observa que el 39,44% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 18,31% de la muestra dijo casi nunca, el 16,30% dijo casi siempre. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 10 Usted realiza los trabajos asignados con entusiasmo y responsabilidad.

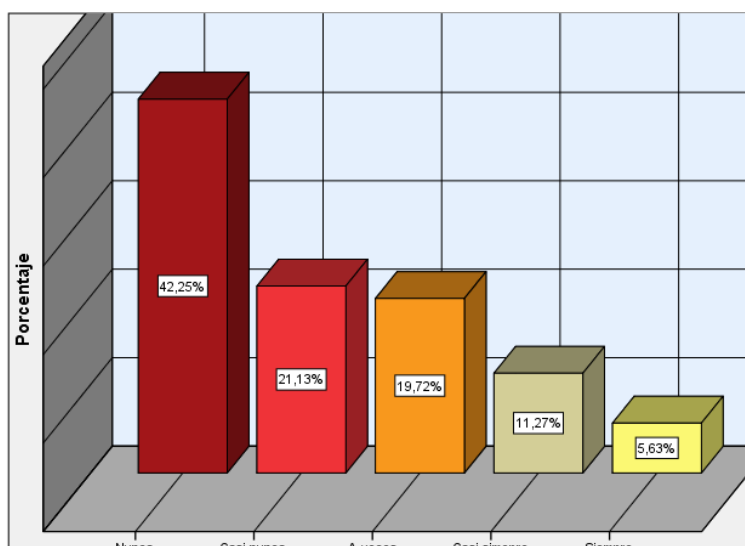
Tabla 11 Usted se prepara para trabajar con calidad de servicio eficiente y eficaz

(Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	30	42,3	42,3
Casi nunca	15	21,1	63,4
A veces	14	19,7	83,1
Casi siempre	8	11,3	94,4
Siempre	4	5,6	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 11 presentamos los datos resultados: usted se prepara para trabajar con calidad de servicio eficiente y eficaz, se observa que el 42,25% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 21,13% de la muestra dijo casi nunca, el 19,72% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



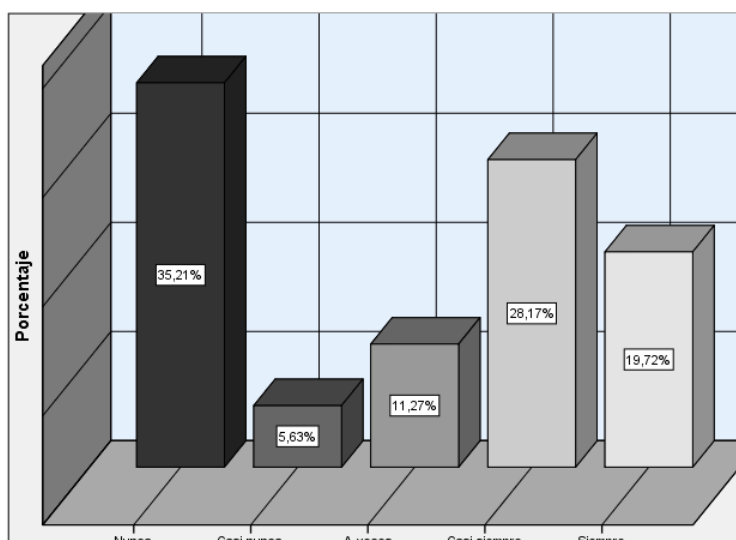
Gráfica 11 Usted se prepara para trabajar con calidad de servicio eficiente y eficaz

Tabla 12 Participa Usted en la coordinación y control de los servicios de atención al público. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	25	35,2	35,2
Casi nunca	4	5,6	40,8
A veces	8	11,3	52,1
Casi siempre	20	28,2	80,3
Siempre	14	19,7	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 12 presentamos los datos resultados: participa usted en la coordinación y control de los servicios de atención al público., se observa que el 35,21% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 28,17% de la muestra dijo casi siempre, el 19,72% dijo siempre. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



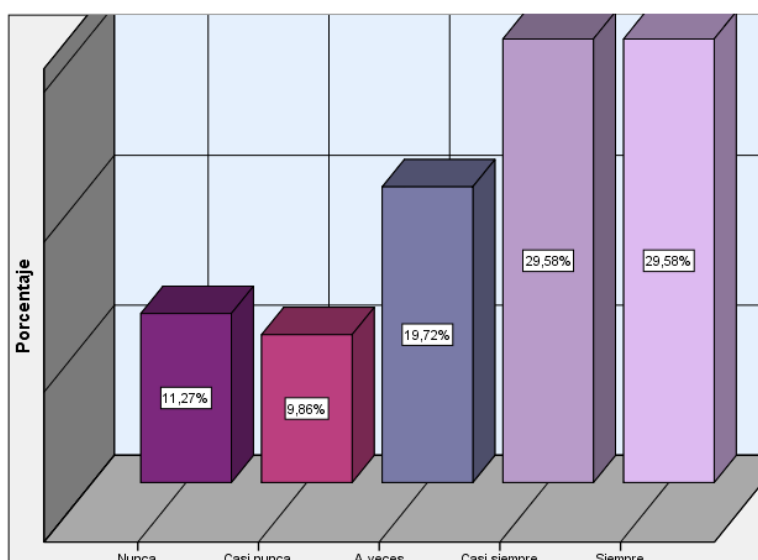
Gráfica 12 Participa Usted en la coordinación y control de los servicios de atención al público.

Tabla 13 Aplica Usted sus cualidades de habilidad, capacidad y conocimientos en sus labores (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	11,3	11,3
Casi nunca	7	9,9	21,1
A veces	14	19,7	40,8
Casi siempre	21	29,6	70,4
Siempre	21	29,6	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 13 presentamos los datos resultados; aplica Usted sus cualidades de habilidad, capacidad y conocimientos en sus labores, se observa que el 29,6% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 29,6% de la muestra dijo casi siempre, el 19,72% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 13 Aplica Usted sus cualidades de habilidad, capacidad y conocimientos en sus labores

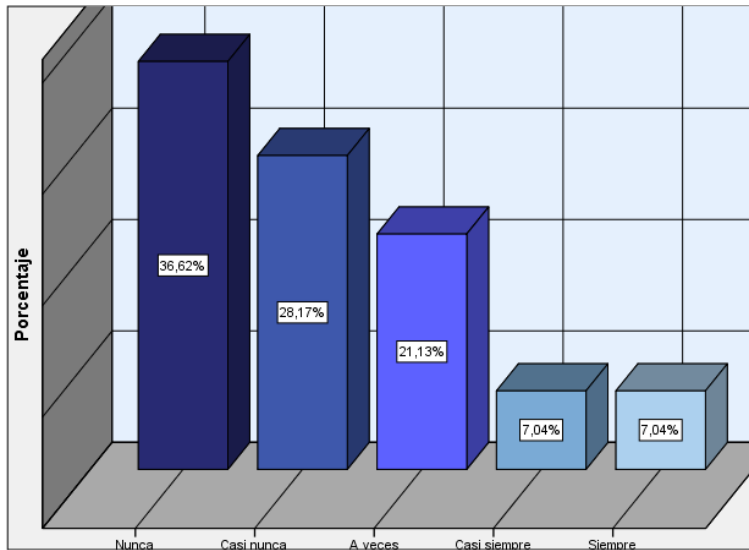
Tabla 14 Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	26	36,6	36,6
Casi nunca	20	28,2	64,8
A veces	15	21,1	85,9
Casi siempre	5	7,0	93,0
Siempre	5	7,0	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 14 presentamos los datos resultados: Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población, se observa que el 36,62% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 28,17% de la muestra dijo casi nunca, el 21,13% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite

afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto



Gráfica 14 Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población

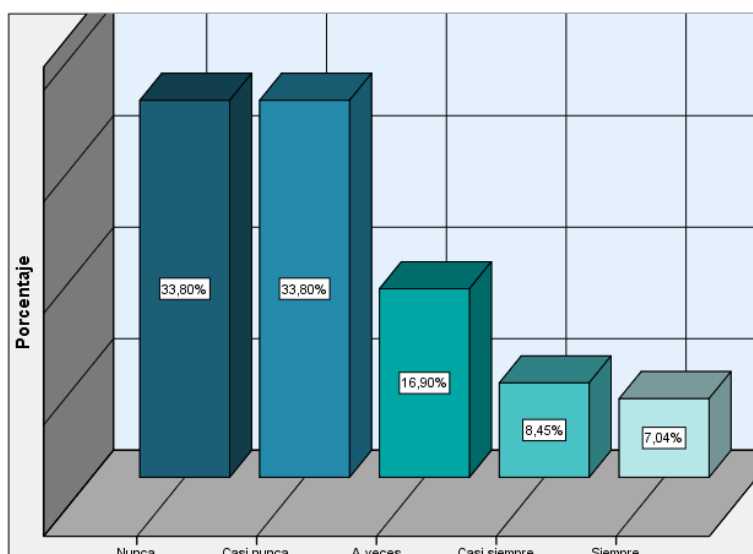
Tabla 15 Se viene cumpliendo la rendición de cuentas según los plazos establecidos (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	24	33,8	33,8
Casi nunca	24	33,8	67,6
A veces	12	16,9	84,5
Casi siempre	6	8,5	93,0
Siempre	5	7,0	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 15 presentamos los datos resultados; se viene cumpliendo la rendición de cuentas según los plazos establecidos, se observa que el 33,8% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 33,8% de la muestra dijo casi nunca, el 16,3% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de

organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 15 Se viene cumpliendo la rendición de cuentas según los plazos establecidos

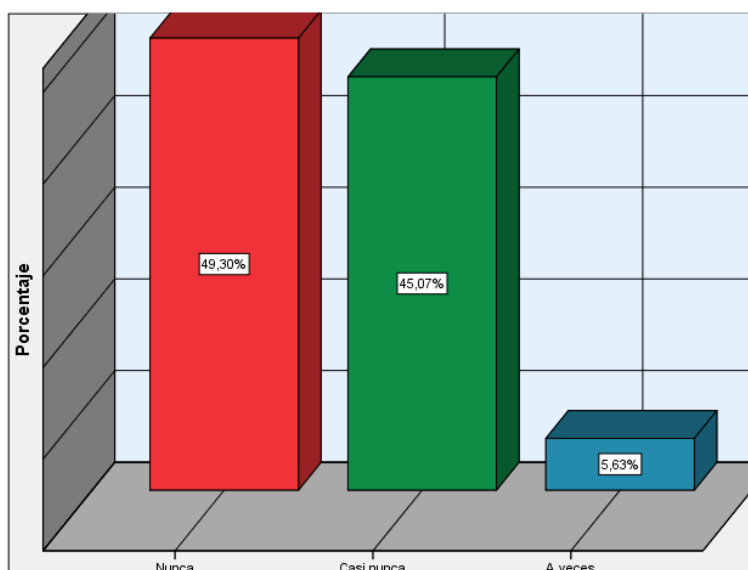
Tabla 16 Acepta Usted las criticas hirientes tomando de manera constructiva.
(Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	35	49,3	49,3
Casi nunca	32	45,1	94,4
A veces	4	5,6	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 16 presentamos los datos resultados; Acepta Usted las criticas hirientes tomando de manera constructiva, se observa que el 49,3% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 45,07% de la muestra dijo casi nunca, el 5,63% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de

organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 16 Acepta Usted las críticas hirientes tomando de manera constructiva.

Tabla 17 Existen supervisión y control de los recursos generados por la institución

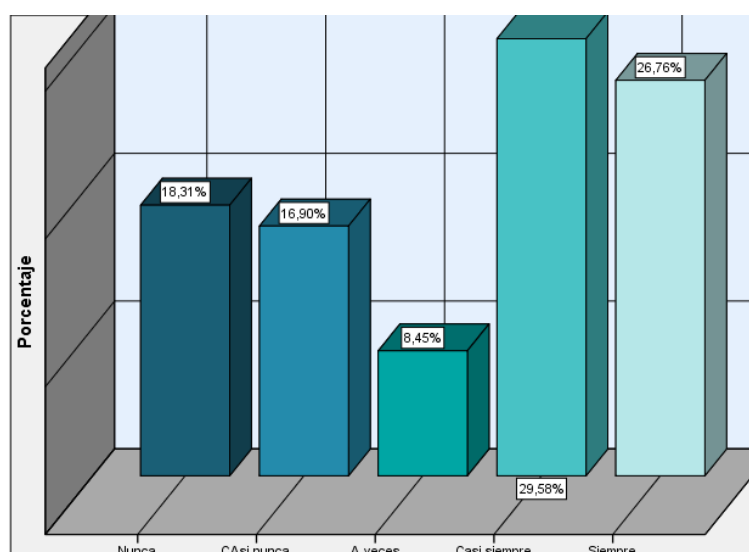
(Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	13	18,3	18,3
CAsi nunca	12	16,9	35,2
A veces	6	8,5	43,7
Casi siempre	21	29,6	73,2
Siempre	19	26,8	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 17 presentamos los datos resultados; Existen supervisión y control de los recursos generados por la institución, se observa que el 29,5% de la muestra de estudio es dijo casi siempre, mientras el 28,76% de la muestra dijo siempre, el 18,3% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la

libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 17 Existen supervisión y control de los recursos generados por la institución

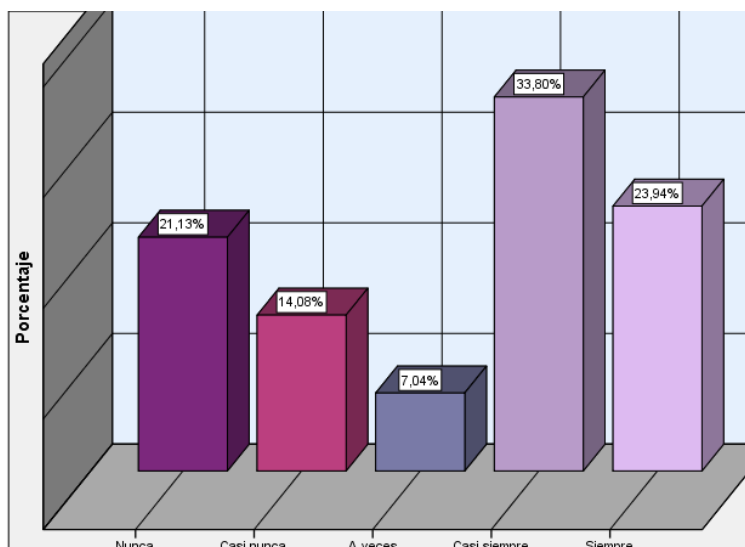
Tabla 18 Usted conoce que el manejo de los fondos deben ser utilizados en forma racional y transparente en su Institución (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	15	21,1	21,1
Casi nunca	10	14,1	35,2
A veces	5	7,0	42,3
Casi siempre	24	33,8	76,1
Siempre	17	23,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 18 presentamos los datos resultados; Usted conoce que los manejos de los fondos deben ser utilizados en forma racional y transparente en su Institución, se observa que el 33,80% de la muestra de estudio es dijo casi siempre, mientras el 23,94% de la muestra dijo siempre, el 21,13% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual

permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 18 Usted conoce que el manejo de los fondos deben ser utilizados en forma racional y transparente en su Institución

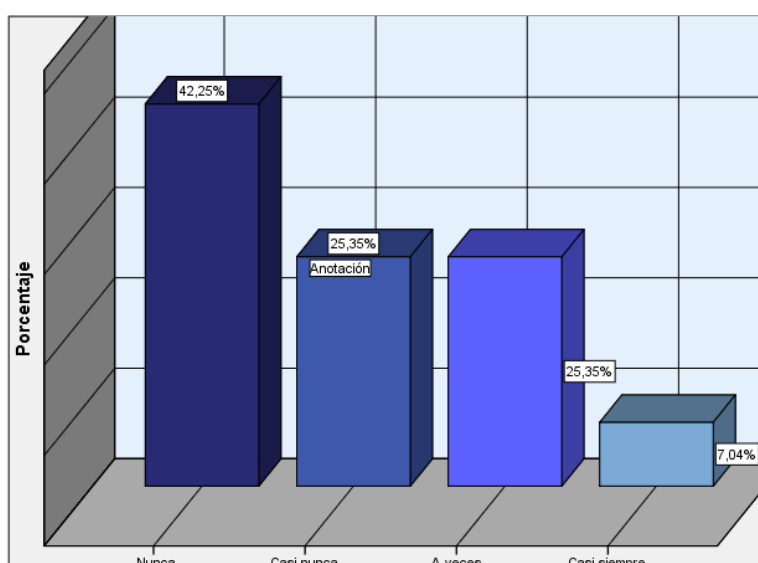
Tabla 19 Tiene Usted conocimiento que las rendiciones de cuentas son aprobados por el pueblo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	30	42,3	42,3
Casi nunca	18	25,4	67,6
A veces	18	25,4	93,0
Casi siempre	5	7,0	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 19 presentamos los datos resultados; Tiene Usted conocimiento que las rendiciones de cuentas son aprobadas por el pueblo, se observa que el 42,25% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 25,35% de la muestra dijo casi nunca, el 25,9% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la

libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 19 Tiene Usted conocimiento que las rendiciones de cuentas son aprobados por el pueblo

Dimensión política organizacional

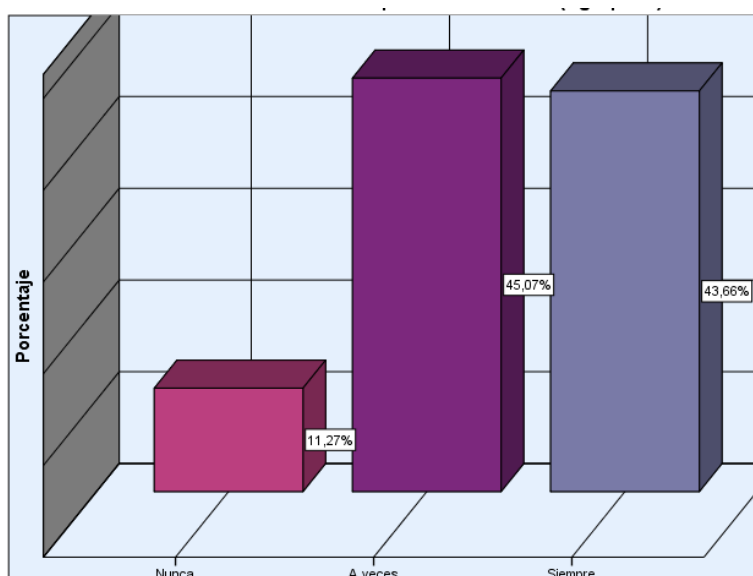
Tabla 20 Mediante la motivación Usted puede ser un líder. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	11,3	11,3
A veces	32	45,1	56,3
Siempre	31	43,7	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 20 presentamos los datos resultados: Mediante la motivación Usted puede ser un líder., se observa que el 45,07% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 43,887% de la muestra dijo siempre, el 11,27% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es

percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 20 Mediante la motivación Usted puede ser un líder.

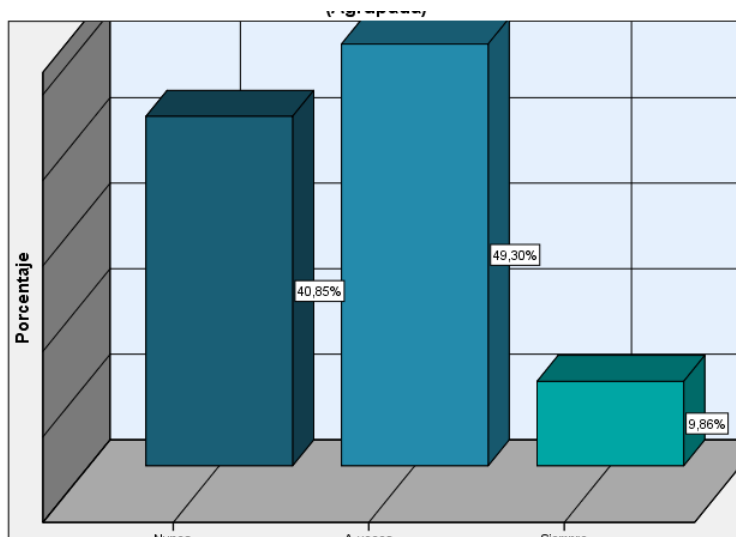
Tabla 21 Se implementan mejoras con equipos relevantes dentro de su institución.

(Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	29	40,8	40,8
A veces	35	49,3	90,1
Siempre	7	9,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 21 presentamos los datos resultados; Se implementan mejoras con equipos relevantes dentro de su institución., se observa que el 49,30% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 40,85% de la muestra dijo nunca, el 9,88% dijo siempre. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



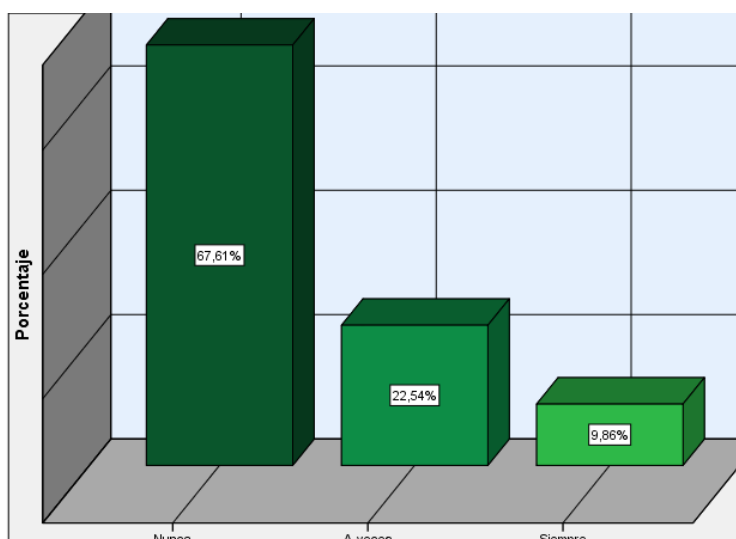
Gráfica 21 Se implementan mejoras con equipos relevantes dentro de su institución.

Tabla 22 Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	48	67,6	67,6
A veces	16	22,5	90,1
Siempre	7	9,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 22 presentamos los datos resultados; Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área, se observa que el 67,8% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 22,54% de la muestra dijo a veces, el 9,9% dijo siempre. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



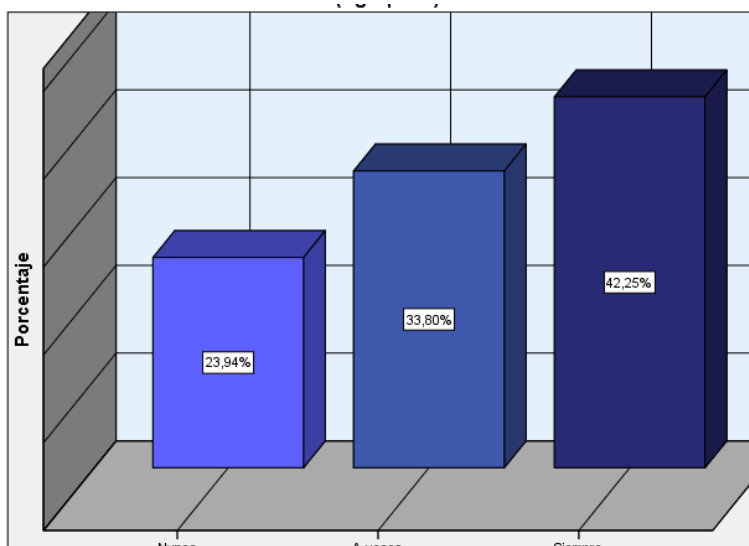
Gráfica 22 Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área.

Tabla 23 Usted demuestra capacidad, entrega y responsabilidad en su cargo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5,6	5,6
A veces	4	5,6	11,3
Siempre	9	12,7	23,9
4	54	76,1	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 23 presentamos los datos resultados; Usted demuestra capacidad, entrega y responsabilidad en su cargo, se observa que el 42,25% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 33,8% de la muestra dijo a veces, el 23,94% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



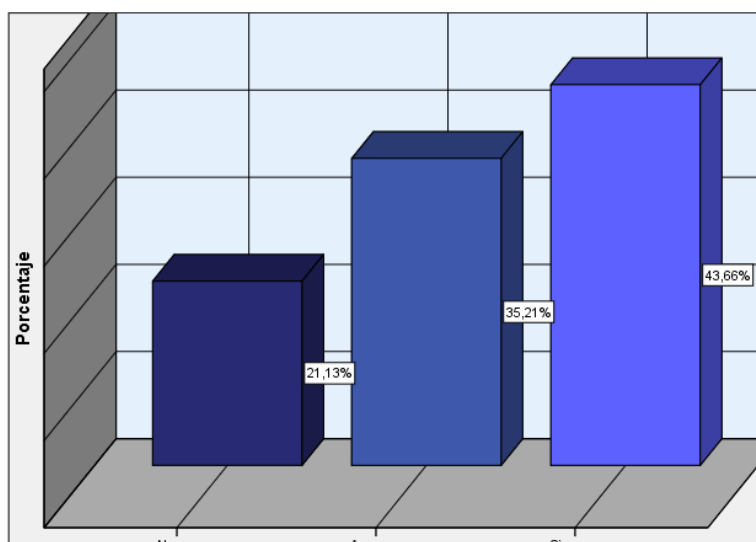
Gráfica 23 Usted demuestra capacidad, entrega y responsabilidad en su cargo

Tabla 24 Se fomentan dentro de su área trabajos en grupo en forma constante. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	8,5	8,5
A veces	5	7,0	15,5
Siempre	25	35,2	50,7
4	35	49,3	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 24 presentamos los datos resultados; Se fomentan dentro de su área trabajos en grupo en forma constante, se observa que el 43,66 de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 35,21% de la muestra dijo a veces, el 21,13% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



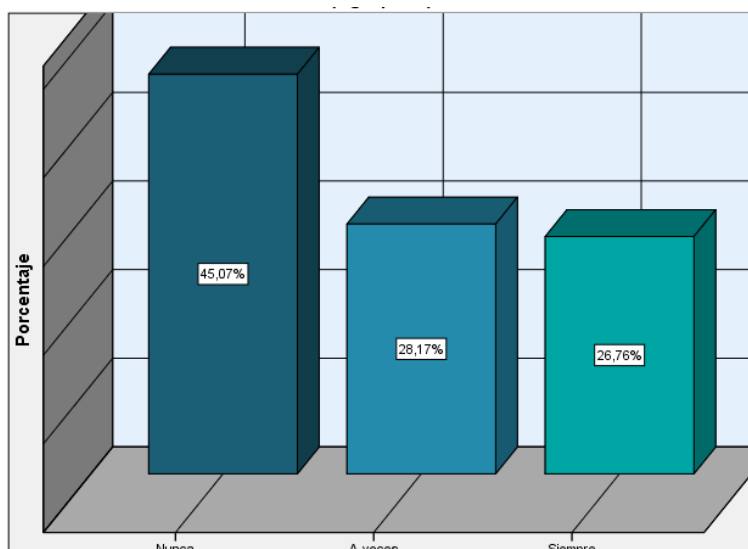
Gráfica 24 Se fomentan dentro de su área trabajos en grupo en forma constante

Tabla 25 Participa Usted con autonomía y responsabilidad dentro de sus funciones. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	32	45,1	45,1
A veces	20	28,2	73,2
Siempre	19	26,8	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 25 presentamos los datos resultados; Participa Usted con autonomía y responsabilidad dentro de sus funciones, se observa que el 45,07% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 28,17% de la muestra dijo a veces, el 26,76% dijo siempre. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



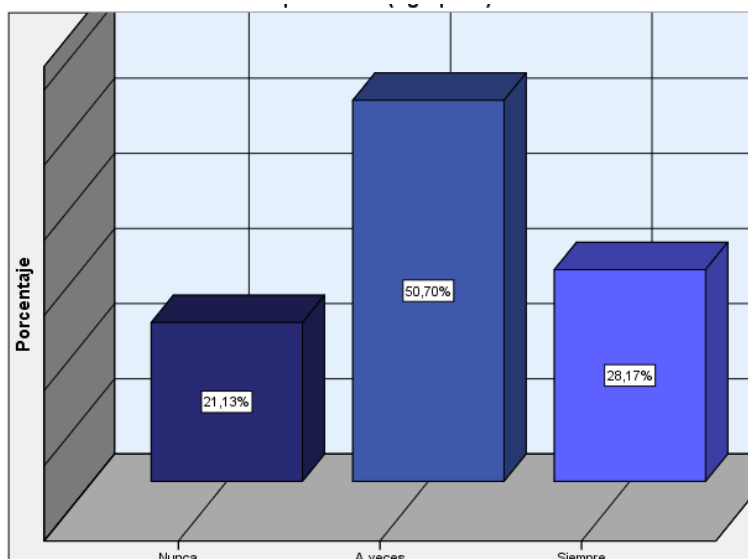
Gráfica 25 Participa Usted con autonomía y responsabilidad dentro de sus funciones

Tabla 26 Utiliza Usted los recursos de manera eficiente para mejorar los servicios a la población. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	15	21,1	21,1
A veces	36	50,7	71,8
Siempre	20	28,2	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 26 presentamos los datos resultados; Utiliza Usted los recursos de manera eficiente para mejorar los servicios a la población, se observa que el 50,70% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 28,17% de la muestra dijo casi siempre, el 21,17% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



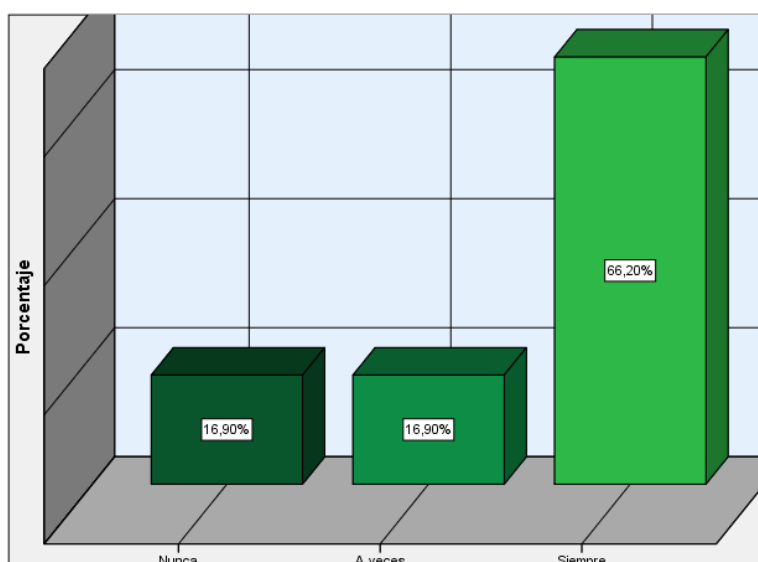
Gráfica 26 Utiliza Usted los recursos de manera eficiente para mejorar los servicios a la población

Tabla 27 Participa Usted directa o indirecta en la satisfacción de los servicios al cliente u usuarios de la comuna (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	16,9	16,9
A veces	12	16,9	33,8
Siempre	47	66,2	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 27 presentamos los datos resultados, participa Usted directa o indirecta en la satisfacción de los servicios al cliente u usuarios de la comuna, se observa que el 66.2% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 16,9% de la muestra dijo a veces, el 16,9% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



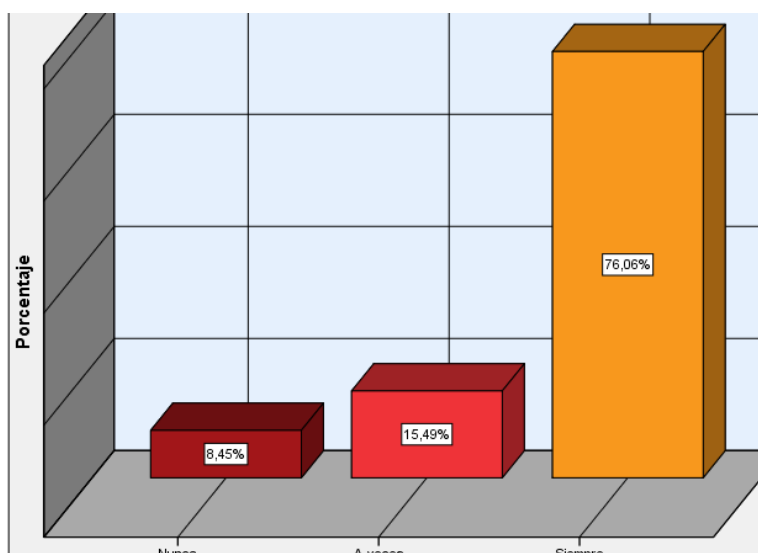
Gráfica 27 Participa Usted directa o indirecta en la satisfacción de los servicios al cliente u usuarios de la comuna

Tabla 28 Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	8,5	8,5
A veces	11	15,5	23,9
Siempre	54	76,1	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 28 presentamos los datos resultados; Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución, se observa que el 76,06% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 15,49% de la muestra dijo a veces, el 8,45% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



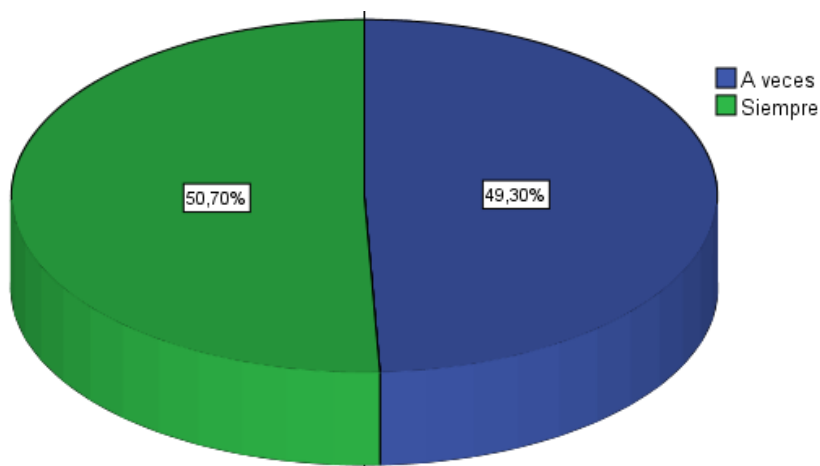
Gráfica 28 Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución

Tabla 29 Esta Usted en constante desarrollo de participar en talleres, cursos, diplomados postgrado según su formación. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	35	49,3	49,3
Siempre	36	50,7	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 29 presentamos los datos resultados; Esta usted en constante desarrollo de participar en talleres, cursos, diplomados postgrado según su formación. se observa que el 50,7% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 49,3% de la muestra dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



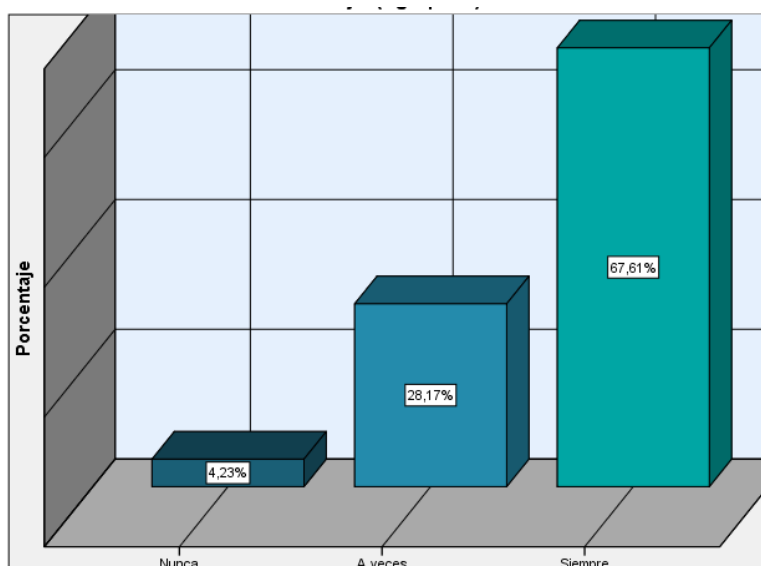
Gráfica 29 Esta Usted en constante desarrollo de participar en talleres, cursos, diplomados postgrado según su formación.

Tabla 30 Usted está preparado suficientemente para que puede competir en su puesto de trabajo. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4,2	4,2
A veces	20	28,2	32,4
Siempre	48	67,6	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 30 presentamos los datos resultados; Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución, se observa que el 67,616% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 28,17% de la muestra dijo a veces, el 4,23% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



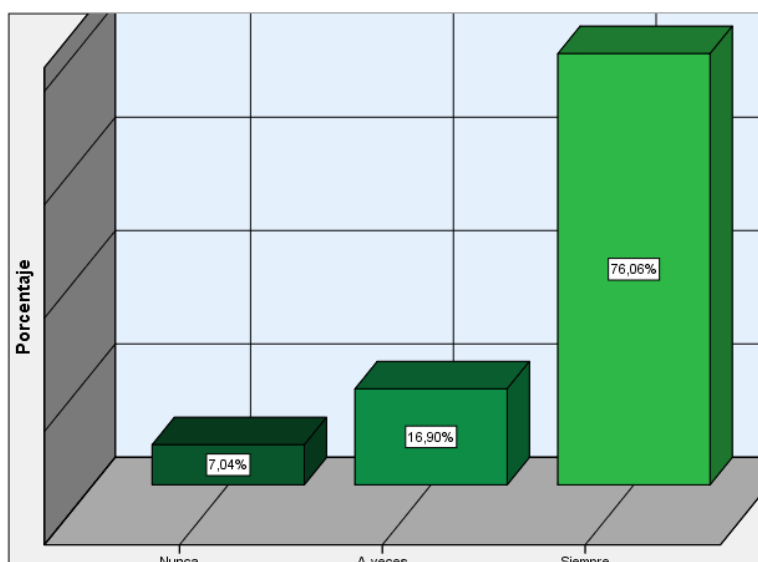
Gráfica 30 Usted está preparado suficientemente para que puede competir en su puesto de trabajo.

Tabla 31 Aprecia y valora los trabajos de sus compañeros y trata con equidad a los demás. Aprecia y valora los trabajos de sus compañeros y trata con equidad a los demás. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,0	7,0
A veces	12	16,9	23,9
Siempre	54	76,1	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 31 presentamos los datos resultados; aprecia y valora los trabajos de sus compañeros y trata con equidad a los demás, se observa que el 76,06% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 16,9% de la muestra dijo a veces, el 7,04% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



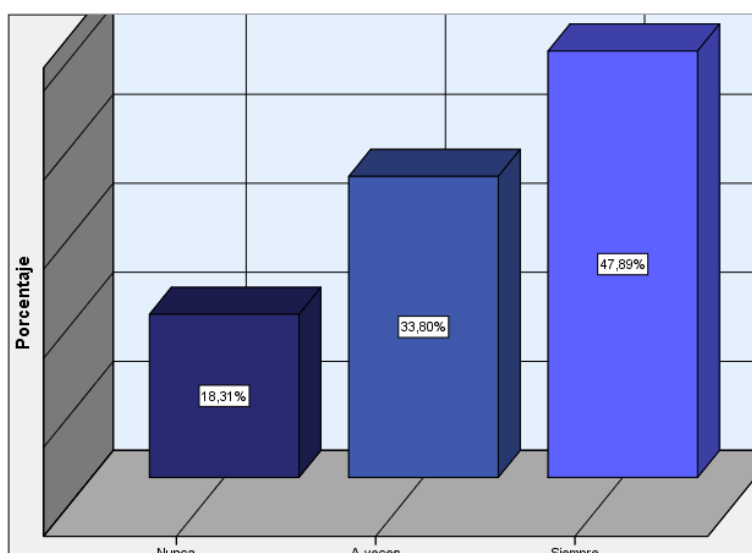
Gráfica 31 Aprecia y valora los trabajos de sus compañeros y trata con equidad a los demás.

Tabla 32 Usted práctica sus habilidades interpersonales de motivador y liderazgo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	13	18,3	18,3
A veces	24	33,8	52,1
Siempre	34	47,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 32 presentamos los datos resultados; usted práctica sus habilidades interpersonales de motivador y liderazgo, se observa que el 47,89% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 33,80% de la muestra dijo a veces, el 18,31% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



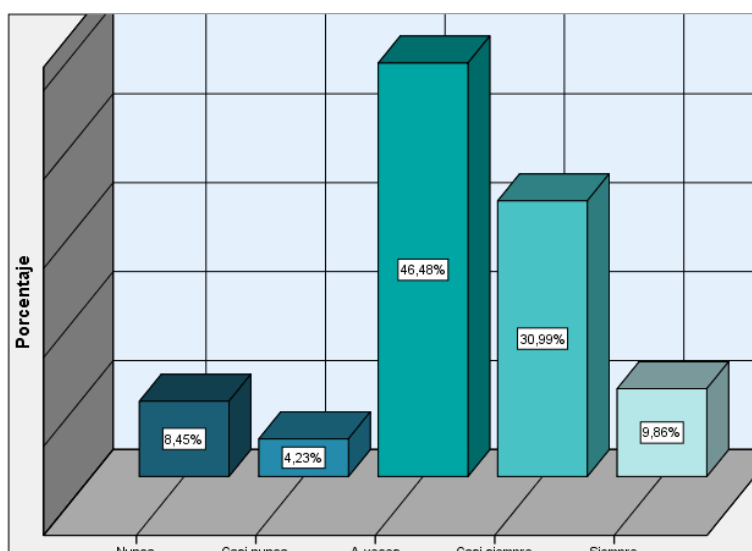
Gráfica 32 Usted práctica sus habilidades interpersonales de motivador y liderazgo (Agrupada).

Tabla 33 Tiene Usted conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	8,5	8,5
Casi nunca	3	4,2	12,7
A veces	33	46,5	59,2
Casi siempre	22	31,0	90,1
Siempre	7	9,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 33 presentamos los datos resultados; Tiene usted conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), visión, misión, objetivos, valores, se observa que el 76,06% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 15,49% de la muestra dijo a veces, el 8,45% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 33 Tiene Usted conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores

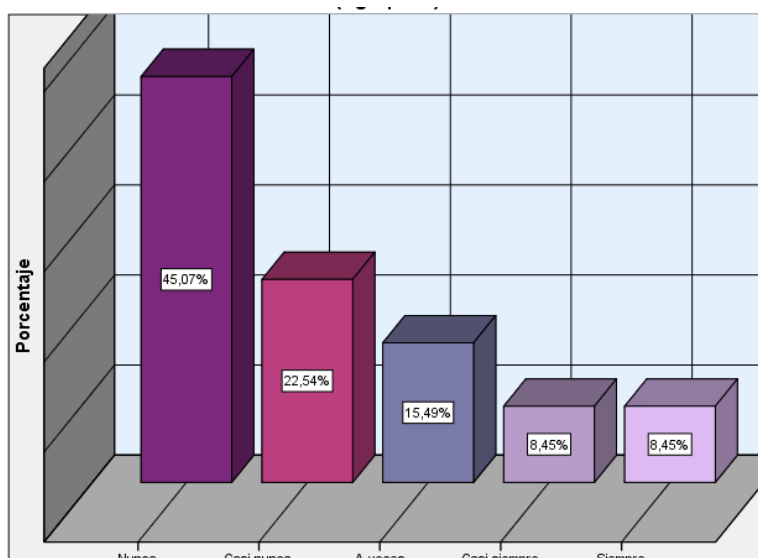
Dimensión Administración Recursos Humanos

Tabla 34 Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	32	45,1	45,1
Casi nunca	16	22,5	67,6
A veces	11	15,5	83,1
Casi siempre	6	8,5	91,5
Siempre	6	8,5	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 34 presentamos los datos resultados; de la Dimensión Administración Recursos Humanos se observa que el 45,07% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 22,54% de la muestra dijo casi nunca, el 15,49% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 34 Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo

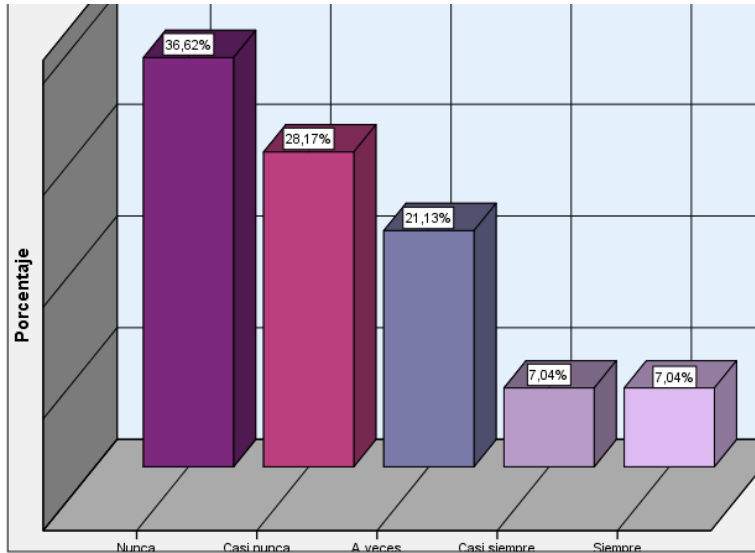
Dimensión administración recursos económicos

Tabla 35 Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	26	36,6	36,6
Casi nunca	20	28,2	64,8
A veces	15	21,1	85,9
Casi siempre	5	7,0	93,0
Siempre	5	7,0	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 35 presentamos los datos resultados; de la Dimensión administración recursos económicos, se observa que el 36,62% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 28,17% de la muestra dijo casi nunca, el 21,13% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto



Gráfica 35 Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población

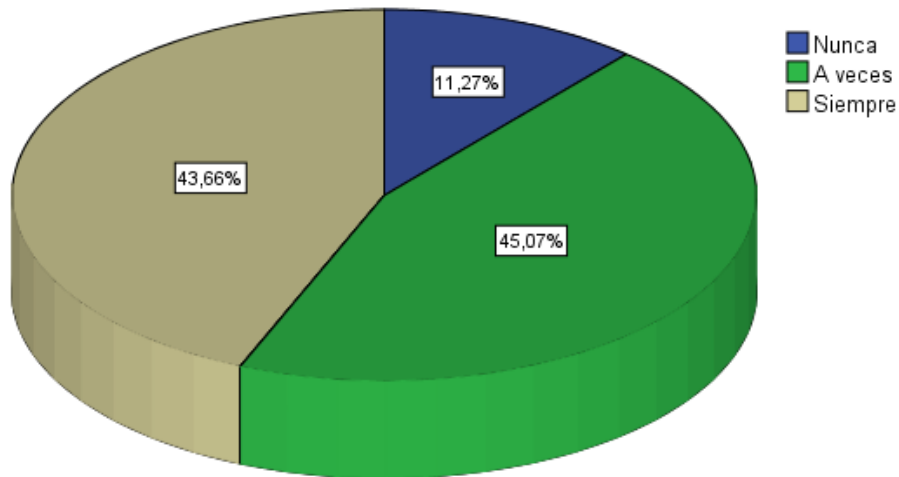
Dimensión Cambio tecnológico

Tabla 36 Mediante la motivación Usted puede ser un líder. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	11,3	11,3
A veces	32	45,1	56,3
Siempre	31	43,7	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 36 presentamos los datos resultados; de la dimensión cambio tecnológico, se observa que el 45,07% de la muestra de estudio es 27ijo a veces, mientras el 43,66% de la muestra dijo siempre, el 11,27% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 36 Mediente la motivación Usted puede ser un líder

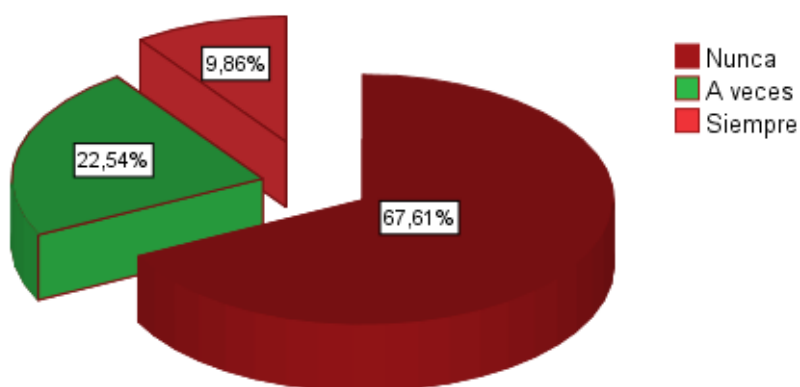
Dimensión cambio organizacional

Tabla 37 Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área. (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	48	67,6	67,6
A veces	16	22,5	90,1
Siempre	7	9,9	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 37 presentamos los datos resultados; de la dimensión cambio organizacional, se observa que el 67,61% de la muestra de estudio es dijo nunc, mientras el 22,54% de la muestra dijo a veces, el 9,45% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



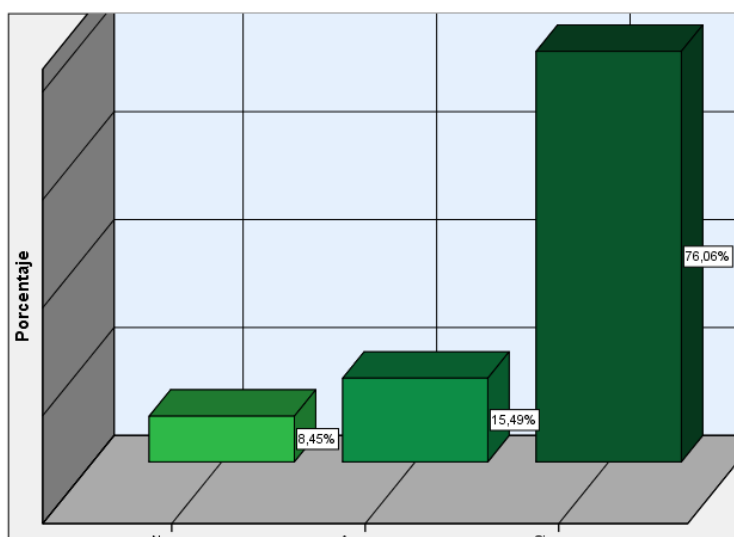
Gráfica 37 Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área.

Tabla 38 Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	8,5	8,5
A veces	11	15,5	23,9
Siempre	54	76,1	100,0
Total	71	100,0	

Fuente: Elaborado por los autores a partir de los datos.

INTERPRETACIÓN: En la tabla 38 presentamos los datos resultados; Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución se observa que el 76,08% de la muestra de estudio es dijo siempre, mientras el 15,49% de la muestra dijo a veces, el 8,45% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.



Gráfica 38 Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución

4.2 Prueba de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis de investigación se utiliza la fórmula de T- Student de correlación.

Prueba de hipótesis general

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

		Correlaciones	
		Modelo Plan Estratégico	Cambio Organizacional
Modelo Plan Estratégico	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	100	100
Cambio Organizacional	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Elaborado por el autor a partir de los datos.

Planteamiento de hipótesis

(Ho): No existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica con el cambio organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

(Ha): Existe relación significativa en el modelo de la gestión estratégica con el cambio organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Procedimiento:

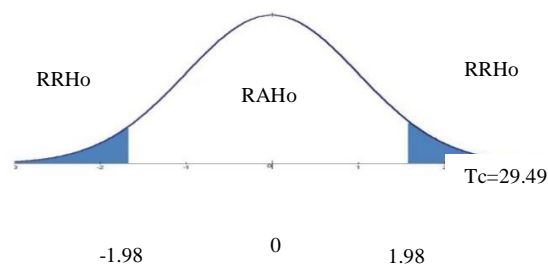
Valor T calculado: 29.49; **Valor T:** 1.98; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.948\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0.948^2}} = 29.49$$

Grafico:



Interpretación: Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de 29.49 > Tt = 1.98; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), por ello se afirma que existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica con el cambio organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Prueba de hipótesis específica 1

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

		Correlaciones	
		Política Organizacional	Cambio organizacional
Política organizacional	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	100	100
Cambio organizacional	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Elaborado por el autor a partir de los datos.

Planteamiento de hipótesis específico

(Ho): No existe relación entre la política organizacional con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

(Ha): Existe relación significativa entre la política con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Procedimiento:

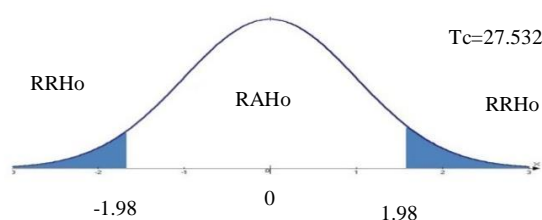
Valor T calculado: 27.53; **Valor T:** 1.98; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.941\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0.941^2}} = 27.53$$

Grafico:



Interpretación:

Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $27.53 > T_t = 1.98$; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), por ello se afirma que existe relación significativa entre La política organizacional con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Prueba de hipótesis específica 2

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

		Correlaciones	
		ADMINISTRACION RRHH	CAMBIO ORGANIZACIONAL
ADMINISTRACION RRHH	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	100	100
CAMBIO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Planteamiento de hipótesis

(Ho): No Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos con la gestión cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

(Ha): Existe relación significativa la administración de recursos humanos con la gestión cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Procedimiento:

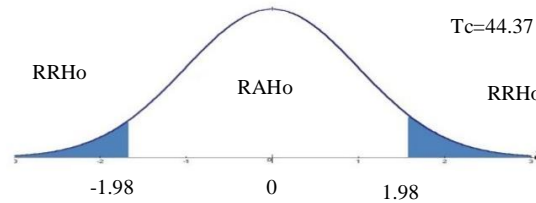
Valor T calculado: 44.37; **Valor T:** 1.98; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.976\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0.976^2}} = 44.37$$

Grafico:



Interpretación:

Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $44.37 > T_t = 1.97$; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), por ello se afirma que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos con la gestión cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Prueba de hipótesis específica 3

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

Correlaciones

		ADMINISTRACION RR EE	CAMBIO ORGANIZACIONAL
ADMINISTRACION RECURSOS ECONOMICOS	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	100	100
CAMBIO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Elaborado por el autor a partir de los datos.

Planteamiento de hipótesis

(Ho): No existe relación significativa entre la administración de recursos económicos con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

(Ha): Existe relación significativa entre la administración de recursos económicos con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Procedimiento:

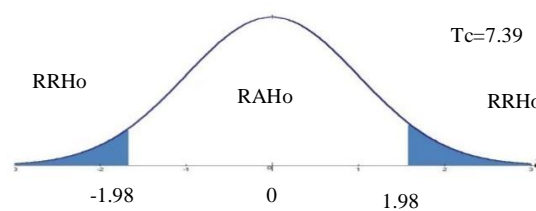
Valor T calculado: 7.39; **Valor T:** 1.98; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.598\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0.598^2}} = 7.39$$

Grafico:



Interpretación:

Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $26.53 > T_t = 1.97$; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), por ello se afirma que existe relación significativa entre la administración de recursos económicos con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Prueba de hipótesis específica 4

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

		PLAN ESTRATEGICO	CAMBIO TECNOLOGICO
MODELO ESTRATEGICO	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	100	100
CAMBIO TECNOLÓGICO	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Elaborado por el autor a partir de los datos.

Planteamiento de hipótesis

(Ho): No Existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica con el cambio tecnológico en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

(Ha): Existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica con el cambio tecnológico en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Procedimiento:

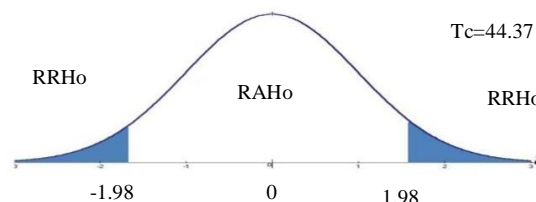
Valor T calculado: 44.37; **Valor T:** 1.98; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.976\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0.976^2}} = 44.37$$

Grafico:



Interpretación:

Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $44.37 > T_t = 1.97$; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_a), por ello se afirma que existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica con el cambio tecnológico en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Prueba de hipótesis específica 5

Calculo del coeficiente de correlación de Pearson:

		PLAN ESTRATEGICO	VISION DE CAMBIO
PLAN ESTRATEGICO	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	100	100
VISION DE CAMBIO	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Planteamiento de hipótesis

(H_0): No existe relación significativa entre modelo de la gestión estratégica con la visión de cambio en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

(H_a): Existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica con la visión de cambio en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

Procedimiento:

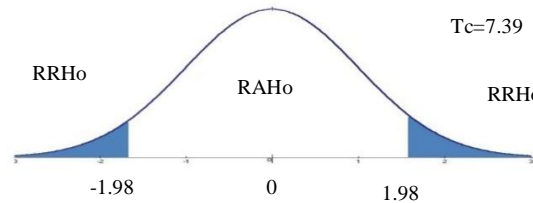
Valor T calculado: 7.39; **Valor T:** 1.98; **p-valor:** 0.05

Decisión: Rechazo de Ho; Aceptación de la Ho.

Estadístico de Prueba: T student de correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0.598\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0.598^2}} = 7.39$$

Grafico:



Interpretación:

Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $26.53 > T_t = 1.97$; por lo que se demuestra que cae la decisión en la región de rechazo a la hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis alterna (Ha), por ello se afirma que existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica estratégico con la visión de cambio en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

4.3 Discusión

En la presente investigación intitulada “Análisis de la gestión estratégica y su relación con el cambio organizacional en la municipalidad provincial de Pasco – 2016” Se ha trabajado con las variables Variable independiente Gestión estratégica y la variable dependiente Cambio organizacional del trabajo en equipo con las dimensiones: dimensión administración de recursos humanos, segunda dimensión administración de recurso económicos, tercera dimensión cambio tecnológico y cuarta dimensión cambio organizacional.

Con respecto a la Dimensión Administración Recursos Humanos se observa que el 45,07% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 22,54% de la

muestra dijo casi nunca, el 15,49% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.

Referente a la segunda Dimensión administración recursos económicos, se observa que el 36,62% de la muestra de estudio es dijo nunca, mientras el 28,17% de la muestra dijo casi nunca, el 21,13% dijo a veces. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.

Y la tercera dimensión cambio tecnológico, se observa que el 45,07% de la muestra de estudio es dijo a veces, mientras el 43,66% de la muestra dijo siempre, el 11,27% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.

Finalmente, la cuarta dimensión cambio organizacional, se observa que el 67,61% de la muestra de estudio es dijo nunc, mientras el 22,54% de la muestra dijo a veces, el 9,45% dijo nunca. Finalmente se ha obtenido una media aritmética de 9.34 puntos, lo cual permite afirmar que la libertad de organización es percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se ubica en la categoría de alto.

Mientras que en las demás investigaciones tanto de carácter nacional como internacional se arribaron a las siguientes conclusiones:

Ma. CASTAÑEDA DEL REFUGIO, Tesis "El papel de los recursos Humanos en la Planificación Estratégica, de una Mediana y Grande Empresa ante la nueva cultura laboral", México, (2001), el resultado de la investigación presenta una propuesta que consta en: "Una guía práctica para la aplicación estratégica apoyada por el capital humano para ingresar dentro de la nueva cultura laboral." Buscando superar la calidad de otros países con mano de obra calificada con competencias laborales de excelencia por ende productos de calidad.

Se relaciona con mi trabajo porque se trata de determinar factores ajenos al Coeficiente Intelectual (CI). Para lograr un cambio organizacional y esta se relaciona con calidad.

DELGADO MARIA, Tesis "El éxito de los grupos organizativos como manifestación del encaje entre factores de contexto, estructura y proceso: un análisis empírico ", Madrid, (2003), establece en la actualidad, una característica que define el trabajo organizativo es que se desarrolla en grupos. *"Trabajar en grupo es tan importante que las empresas incluyen como criterio de selección de personal la cualidad o capacidad de trabajar en equipo"*. Esta tesis doctoral estudia a los grupos como unidades básicas de trabajo y analiza su eficacia por ser uno de los principales determinantes del éxito en las empresas. *Se relaciona con mi trabajo porque en ambas se busca la eficacia en base a trabajo en equipo.*

Referente a investigadores Antecedentes nacionales tenemos:

FIGUEROA María, Revista, Inteligencia Emocional: instrumento clave en las organizaciones asociativas del siglo XXI Arequipa (2004), el artículo aspira ser un aporte al desarrollo personal organizacional "desde la revisión de los planteamientos contemporáneos relativos a la excelencia humana y el desarrollo organizacional, arriba al concepto de inteligencia emocional, señalado como

concepto clave para las nuevas organizaciones del siglo XIX. Se analiza la inteligencia emocional como el espacio-tiempo donde se concreta el crecimiento psicosocial que entraña la práctica cotidiana de las competencias emocionales”. Se relaciona con mi trabajo ya que trata de un tema que estoy abordando el cual es Inteligencia emocional y me ayudara entender mejor como es que en las organizaciones se puede lograr el desarrollo mejorando la Inteligencia emocional y este instrumento es una base para mi trabajo de investigación.

MERTENS Leonard, Texto, Competencia Laboral: sistemas surgimiento y modelo, Trujillo, (2002), el autor demuestra “la competencia laboral debe interpretarse como un movimiento, que demanda saber hacer del personal basado en conocimientos, habilidades y actitudes, lo que busca encontrar el modo de un desempeño superior de la organización” Se relaciona con mi trabajo ya que trata de un tema que estoy abordando el cual es el cambio organizacional del trabajo en equipo que tiene que ver con la competencia laboral basado en conocimientos. Habilidades y actitudes este último tema objeto de estudio.

Como se puede apreciar existe cierta coincidencia con las investigaciones tanto nacionales como internacionales, la cual se puede afirmar que hay relación significativa en las variables trabajadas en la presente investigación

CONCLUSIONES

1. Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $27.53 > T_t = 1.98$; por lo que se afirma que existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica con el cambio organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.
2. Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $44.37 > T_t = 1.97$; por lo se afirma que existe relación significativa entre La política organizacional con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.
3. Se concluye que habiendo obtenido el valor T calculado de $26.53 > T_t = 1.97$; por lo que se se afirma que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos con la gestión cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.
4. Se afirma que existe relación significativa entre la administración de recursos económicos con la gestión del cambio organizacional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

5. Se afirma que existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica estratégico con el cambio tecnológico en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.
6. Se afirma que existe relación significativa entre el modelo de la gestión estratégica estratégico con la visión de cambio en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.

RECOMENDACIONES

1. Debido a que se afirma que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, se recomienda realizar un programa de capacitación continua, así como talleres.
2. Por cuanto existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la libertad de organización de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco. Se recomienda a la alta dirección en conjunto con la Dirección de Recursos Humanos fomentar la organización informal y dar libertad de organizarse para una mayor y mejor cohesión social.
3. En vista que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco se sugiere crear un conjunto de sistema de incentivo laboral extrínseca e intrínseca sobre todo el último para poder buscar lograr alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales de la organización.

Referencias bibliográficas

- Hermida, J., Serra, R., Kastika, E., (1992). “Teoría y practica” 4ta edicion. .
Editorial: Macchi, Buenos Aires, Argentina, 1992
- Milgrom P. Roberts J. “Economics, Organization and Management” Editorial:
Pearson Prentice Hall, México Mc. Graw Hill, 1992
- Idalberto Chiavenato “Introducción a la teoría general de la administración”
McGraw-Hill, 2006
- Johnson y Scholes. . Dirección Estratégica. España: Prentice Hall 2001
- Thompson A., Strickland A. (1999) Administración estratégica. (11a. Ed.).
México: Mc. Graw Hill.
- Ansoff I Corporate Strategy McGraw-Hill, Inc., New York – 1996
- CAMACHO, M. (2002). “Direccionamiento estratégico: análisis de una
herramienta poderosa”. Revista Vía Salud. (21), 2.
- Shepard S. y Podolny P “Administración estratégica” Editorial: Macchi, Buenos
Aires, Argentina 2005
- Gomez-Mejia L. “Gestión de Recursos Humanos” Pearson Prentice Hall 5ta
edición 2003
- Raven, y Schofield “Los filósofos presocráticos” Editorial: Gredos, 2008
- Stoner J. “Administración” editorial Prentice - Hall Hispanoamericana Quinta
edición. S. A México. 2. 2010
- Kaplan R. S. y Norton D. P. “Strategy Maps: Converting Intangible Assets into
Tangible Outcomes”, Harvard Business School Press, Boston. 2004
- David, Fred R. “Conceptos de administración estratégica” 11ava edición
Prentice-Hall Hispanoamericana. México D.F., 2003.

- Koontz, Harold; Wehrich, Heinz. "Administración: una perspectiva global"l.
12ª ed. México,. MX: McGraw-Hill, 2004
- Andrews K. 1976 "El concepto de Estrategia de Empresas" Ed. Universidad de Navarra España.
- Art. 3º Ley N° 27783 Ley de Bases de Descentralización, Proceso de separación de Competencias y funciones entre los tres niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local buscando el beneficio de la población. - Diario el Peruano
- Carlos C. 1,995. Administración y Dirección, Ed. Universitaria de Valparaíso UCV, pág. 147.
- Carrillo, "Como hacer la tesis, décima edición, editorial Horizonte, Lima Perú, Francisco 1, 995.
- Decreto Legislativo N° 1026 (2008), estable un régimen Especial facultativo para los gobierno Regionales y locales "que desean implementar procesos de modernización Institucional integral"- Diario el Peruano.
- Eslava, Edgar "Coaching en la gestión del capital humano"
Revista Visión Humana de Panamá 2008
- Gonzales Paramo, José Manuel. Gestión Pública: Conceptos e Instituciones año 1,996.
- Hitt Michael, Black Stewart y Porter; "Administración", Novena Edición, Pearson Educación, 2006, PÁG. 8
- Koontz Harold y Wehrich Heinz, "Administración" una 12a. Edición, de McGraw-Hill Interamericana, 2004, Págs. 6 y 14.

Levionnois, Michael (1991) "Marketing Interno y Gestión de Recursos Humanos"
Madrid. Edit. Díaz de Santos, S.A.

Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Año 2,002.-

Diario el Peruano

Limaya J, Nueva Agenda Técnica para el Gobierno Local Editora FECAT.
(2003-2006).

Mayo, Elton "Problemas sociales de una civilización industrial", Ediciones Nueva
Visión, Buenos Aires, 1977.

Olivero N. "seminario de Tesis" 2 da Edición 2,000.

Torres C; "El proyecto de Investigación Científica" 1era edición 1997 impreso en
la UNMSM.

Valderrama, S. (2013). "Pasos para elaborar Proyectos de Investigación
Científica". 2ª edición, Editorial San Marcos, Lima-Perú.

Walter Smith Cavalie; "Planeamiento estratégica" Centro de Investigación
Sociales y Tecnológicas Lima, Perú 1,998.

Castañeda del Refugio, Tesis "El papel de los recursos Humanos en la
Planificación Estratégica, de una Mediana y Grande Empresa ante la
nueva cultura laboral", México, (2001),

De la Mata Castillo Marco A. (2009: pág. 55), Tesis "Plan Estratégico para
mejorar para mejorar la Gestión en la municipalidad Distrital de San
Jacinto"

Castillo J. (2004), Tesis “*Reingeniería y Gestión Municipal*” Velasquez M. Y
Felcam I. tesis maestría título “*Cultura organizacional en la
administración pública: Caso MAGyP*” año 2015 Universidad de Buenos
Aires Facultad de Ciencias Económicas maestría en Recursos Humanos

ANEXO

Anexo 1 matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA (ESTRUCTURA ANALITICA)

TITULO: “ANALISIS DE LA GESTION ESTRATEGICA Y SU RELACION CON EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE PASCO – 2016”

RESPONSABLE: Sammy Rocio PACHECO CAMPOS y Anthony Jesus MARCELO VILLANUEVA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTISIS	VARIABLE	INDICADORES	METODO y TECNICAS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de Gestión Estratégica y su influencia en Cambio Organizacional de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016”</p>	<p>Objetivo General. -</p> <p>Determinar de qué manera influye la administración estrategia y gestión de cambio en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>La administración estratégica influye categóricamente en la gestión de cambio en la municipalidad provincial de Pasco durante el año 2016.</p>	<p>1) Variable Independiente</p> <p>Gestión Estratégica.</p>	<p>-Política Organizacional</p> <p>-Administración de RR HH.</p> <p>-Administración de Recursos Económicos.</p>	<p>Universo = 98</p> <p>Muestra = 67 colaboradores</p> <p>Método = Descriptivo explicativo</p> <p>Técnicas a Utilizar:</p> <p>1.Para Acopio de Datos.- Observaciones, entrevistas y Fichas</p>
<p>Problema Específico:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de influencia de la gestión estratégica en el liderazgo y motivación</p>	<p>Objetivos Específicos. -</p> <p>a) Determinar la influencia de la gestión estratégica influye</p>	<p>Hipótesis Específicos. -</p> <p>a) El Plan estratégico influye significativamente en el liderazgo y motivación</p>	<p>2) Variable Dependiente</p> <p>Cambio organizacional</p>	<p>-Cambio tecnológico</p> <p>-Grado de</p>	<p>2. Instrumentos de Recolecta de Datos.- Cuestionarios, y Escala de Likert</p> <p>3.Para el Procesamiento de Datos.- Codificación Tabulación de Datos</p> <p>4. Técnicas para el Análisis</p>

<p>en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?</p> <p>b) ¿En qué medida el plan estratégico influye en la gestión del cambio institucional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?</p> <p>c) ¿Cuál es la influencia del diseño organizacional en la eficiencia de los servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016?</p> <p>d) ¿De qué manera los recursos económicos asignados adecuadamente influyen</p>	<p>significativamente en el liderazgo y motivación en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.</p> <p>b) Determinar en qué medida el plan estratégico influye en la gestión del cambio institucional en la Municipalidad Provincial de Pasco- durante el año 2016.</p> <p>c) Determinar la influencia del diseño organizacional en la eficiencia de los servicios públicos de la Municipalidad Provincial de Pasco- durante el año 2016.</p> <p>d) Determinar de qué manera los recursos económicos asignados adecuadamente influye en la</p>	<p>en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.</p> <p>b) El Plan estratégico influye en la gestión del cambio institucional en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.</p> <p>c) El diseño organizacional influye a la eficiencia de los servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.</p> <p>d) Los recursos económicos asignados adecuadamente influyen en la calidad de vida de la población en la Municipalidad</p>		<p>planeación</p> <p>-Desarrollo personal</p> <p>-Desempeño de tareas</p> <p>-Relación con la autoridad.</p>	<p>e Interpretación de Datos.- Estadística descriptiva para cada variable e inferencial 5. Para el Informe Final.- Esquema propuesto en clase 6.- Tipo de Investigación.- Aplicada</p>
---	--	--	--	--	--

<p>en la calidad de vida de la población en la Municipalidad Provincial de Pasco- durante el año 2016?</p> <p>e) ¿De qué manera los sistemas administrativos influyen en el mejoramiento de la calidad de servicios en la Institución de la Municipalidad Provincial de Pasco- durante el año 2016?</p>	<p>calidad de vida de la población en la Municipalidad Provincial de Pasco- durante el año 2016.</p> <p>e) Determinar si los sistemas administrativos influyen en el mejoramiento de la calidad de servicios en la Institución de la Municipalidad Provincial de Pasco- durante el año 2016.</p>	<p>Provincial de Pasco durante el año 2016.</p> <p>e) Los sistemas administrativos mejoran la calidad de servicios en la Institución. En la Municipalidad Provincial de Pasco durante el año 2016.</p>			
---	--	--	--	--	--

Anexo 2 Matriz operacional

MATRIZ OPERACIONAL

Título: “ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACION CON EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIA DE PASCO – 2016”

RESPONSABLE: Sammy Rocio PACHECO CAMPOS y Anthony Jesus MARCELO VILLANUEVA

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						1	2	3	4	5		
VARIABLE I: GESTIÓN ESTRATÉGICA	“La administración estratégica es un conjunto de decisiones y acciones administrativas que determinan el rendimiento a largo plazo de una corporación. Incluye el análisis ambiental (tanto externo como interno), la formulación de la estrategia, así como la evaluación y el control. Por lo tanto, el estudio de la administración estratégica hace hincapié en la vigilancia y evaluación de oportunidades y amenazas externas a la luz de las		POLÍTICA ORGANIZACIONAL	Lineamiento de organización	1) ¿Tiene Usted conocimiento que en la municipalidad elaboran el Plan Estratégico Institucional (PEI), Visión, Misión, Objetivos, valores?						Escala de razón 1= nunca 2= casi nunca 3=A veces 4= casi siempre 5= Siempre	
					2) ¿Tiene Usted conocimiento de su Manual de Organización y Funciones (MOF, CAP ROF)?							
					3) ¿Conoce Usted del organigrama Estructural y funcional de su Área?							
					4) ¿Participa Usted en la formulación en los trabajos de organización municipal?							
				Estrategia de organización	5) ¿Conoce Usted como son asignados los puestos de trabajo?							
					6) Se realizan curso de innovación de capacitación de acuerdo a su cargo?							
				Respeto las normas	7) ¿Practica Usted el respeto a los derechos de tus compañeros?							
					8) ¿Cumple Usted los reglamentos establecidos en su cargo?							
				Demuestra actitudes positivas en su cargo	9) ¿Se conoce Usted mismo, y análisis si tienes fortalezas?							
					10) ¿Usted demuestra capacidad, entrega y responsabilidad en su cargo?							
					11) ¿Conoce Usted de planes estratégicos para mejorar la atención al público?							

fortalezas y debilidades de una corporación” Según, CHIAVENATO, Idalberto (2006 pág. 143)	<i>ADMINIS TRACIÓN DE RECURS OS HUMANOS</i>	Promueven capacitaciones permanentes	12) ¿Conoce Usted de cronogramas de capacitaciones por áreas de trabajo?																	
			13) ¿Usted ha sido capacitado en su puesto de trabajo?																	
		Toma de decisiones	14) ¿Antes de tomar una decisión identifica y analiza los problemas de su labor?																	
			15) ¿Aplica Usted las decisiones lógicas o racionales basadas en su experiencia?																	
		Formación de equipos de trabajo	16) ¿En trabajos de grupo Usted participa activamente?																	
			17) ¿Se fomentan dentro de su área trabajos en grupo en forma constante?																	
		Como son asignados los cargo	18) ¿Sus funciones de Usted está asignado de acuerdo a su experiencia, y tiempo de servicios?																	
			19) ¿Los puestos de trabajo son asignados de acuerdo al Manual de Organización y funciones?																	
		Demuestra actitudes positivas en el cargo	20).Usted realiza los trabajos asignados con entusiasmo y responsabilidad?																	
			21). (Usted actúa como líder dentro de su organización?																	
		Visión estratégica de problemas administrativas	22) ¿Usted se prepara para trabajar con calidad de servicio eficiente y eficaz?																	
			23). ¿Participa Usted en solucionar los problemas administrativos en su institución?																	
		Realiza coordinación y control de actividades	24) ¿Participa Usted en la coordinación y control de los servicios de atención al público?																	
			25) ¿Interviene Usted en el control de resultados de trabajo en su área?																	
		Aplica orientaciones técnicas de administración	26) ¿Aplica Usted sus cualidades de habilidad, capacidad y conocimientos en sus labores?																	
			27) ¿Participa Usted en difundir los aspectos técnicos de sistemas administrativos de su área?																	
		Conoce y comprende los informes económicos	28) ¿Conoce Usted si los informes económicos de Gestión son difundidos a la población?																	
			29) ¿La información de la situación económico son claras. Y fácil de entender?																	
		Planifica el uso	30) ¿Se viene cumpliendo la rendición de cuentas según los plazos establecidos?																	

de personas modifique su forma de trabajar con el fin de alcanzar resultados concretos y superiores a los actuales. Según: Sánchez de León (2003 pág.)	sobre Gestión del Cambio en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Junín (2015) El instrumento considera las respuestas de 40 preguntas.	<i>El cambio organizacional</i>	Se evalúan los resultados de cambio	7). Tiene Usted conocimiento de la aplicación de monitoreo de los resultados de trabajo en su área.				
				8). Usted conoce de la aplicación de los estímulos a los trabajadores de su Institución.				
				9). Se aplican las sanciones administrativas a consecuencia de una conducta ilegal en su Institución.				
			Conoce las participaciones de organizaciones locales y de la ciudadanía	10). Participa Usted en el diseño estratégico para convocar a las organizaciones sociales en los asuntos de gestión en su institución.				
				11). Se viene aplicando la sensibilización en la participación ciudadana en forma permanente				
				12). Se realizan actividades de fomento de la participación ciudadana para fortalecer la democracia de su comuna.				
				13) Conoce Usted si hay mecanismos para estimular la participación ciudadana.				
			Analizan el impacto emocional dentro del cambio	14). Usted practica la destreza técnica y habilidades, según el rápido crecimiento tecnológico.				
				15). Actualmente Usted trabaja con más dinámica y flexible en su área de trabajo.				
				16). Usted piensa con claridad y no pierde la concentración cuando son sometidos con criterios autoritario y vertical dentro de sus labores.				
			Generar grupo de agentes de cambio	17). Usted acepta los retos que al encontrarnos en un mundo real de cambio turbulento, competitivo, y en constante evolución, como una oportunidad y competencia.				
				18). Participa Usted en las mejorar del ambiente en la organización institucional.				
			Promueve mejoras continuas	19). Siempre Usted promueve en mejorar los servicios de atención en su Área.				
				20). Se realizan acciones de comunicación y educación permanente con los empleados sobre temas vinculados al cambio.				

					21). Se toman acciones correctivas cuando hay resistencias a la Gestión del cambio organizacional.						
			Adaptar mayor autonomía y responsabilidad a las áreas claves		22). Participa Usted con autonomía y responsabilidad dentro de sus funciones.						
				23). Se practica en su institución de reclutar, capacitar, evaluar remunerar, y facilitar un ambiente adecuado según los cargos claves.							
				24). Realiza Usted con métodos de trabajo de exactitud, y plazos, para mejorar su rendimiento laboral.							
			Elaboran planes de mejora de gestión del cambio		25). Utiliza Usted los recursos de manera eficiente para mejorar los servicios a la población.						
					26). Interviene Usted en mejorar la gestión de cambio en su institución.						
			Introducción de políticas de calidad total.		27). Participa Usted directa o indirecta en la satisfacción de los servicios al cliente u usuarios de la comuna.						
					28). Sabe Usted que la calidad de servicio a llegado a ser la fuerza más importante, sobre el cual hay planes de organización dentro de su institución.						
		Visión del Cambio	Identificar las oportunidades del cambio y transmitir las		29). Conoce Usted que siempre se aplica el modelo burocrático, vertical, jerarquizado en su institución.						
					30). Contribuye Usted en transmitir y fomentar que el éxito de la organización es ser promotor en la gestión del cambio.						
			Disposición a recibir críticas		31). Usted acepta las críticas cuando son difundidos a falta de conocimiento solido de administración.						
					32). Acepta Usted las críticas hirientes tomando de manera constructiva.						
			Desarrollo		33). Esta Usted en constante desarrollo de participar en talleres, cursos, diplomados postgrado según su formación.						

				profesional	34). A Usted le interesa las capacitaciones y le motiva por su propio desarrollo y superación.					
				Fomento de complementos de competencias	35). Usted está preparado suficientemente para que puede competir en su puesto de trabajo.					
					36). Practica la competencia intelectual y participativa activamente en su institución.					
				Fomento de respeto por el trabajo de los demás	37). Aprecia y valora los trabajos de sus compañeros y trata con equidad a los demás.					
					38). Sabe Usted que los funcionarios o Jefes utilizan un lenguaje insultante u ofensivo					
				Potenciación de conocimientos mutuo y habilidades interpersonales	39). Usted práctica sus habilidades interpersonales de motivador y liderazgo					
					40). Su habilidad humana está orientado siempre en la práctica a mejorar como persona y a tener una mejor vida.					