

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**EL PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN
PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PARIACOTO 2022 -
2026**

Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Adams Terry, Víctor Newton

ORCID: 0009 – 0006 -5243 – 171X

ASESOR:

López Morillas Alejandro

ORCID: 0000 – 0003 -1263 - 6885

HUARAZ – PERU

2024

Indice General

Indice General	i
Lista de tablas	ii
Título	iii
Palabras Clave	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	1
Metodología	24
Resultados	27
Análisis y discusión	40
Conclusiones	44
Recomendaciones	46
Referencias bibliográficas.	47
Anexos	1

Lista de tablas

Tabla 1: Nivel de aplicación del plan estratégico según percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto.....	27
Tabla 2: Nivel de las dimensiones del Plan Estratégico en el Municipio de Pariacoto 2024	28
Tabla 3: Nivel de la Gestión Publica según percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto.	29
Tabla 4: Nivel de las dimensiones de la Gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.....	30
Tabla 5:	31
Tabla 6: La cultura organizacional y su relación con la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.	32
Tabla 7: Correlación de la cultura organizacional con la gestión pública en el municipio distrital de Pariacoto.	33
Tabla 8: Las Políticas y su relación con la Gestión Pública en la Municipalidad distrital de Pariacoto.....	34
Tabla 9: Correlación de las políticas y la gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.....	35
Tabla 10: El talento humano y su relación con la gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.:	36
Tabla 11: Correlación del talento humano con la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.	37
Tabla 12: El Plan Estratégico y su relación con la gestión Publica en la municipalidad distrital de Pariacoto.	38
Tabla 13: Correlación del plan estratégico con la gestión Pública de los trabajadores del municipio distrital de Pariacoto.	39

Título

“El plan estratégico para mejorar la gestión pública en la Municipalidad de
Pariacoto 2022 – 2026”

Title

“The strategic plan to improve public management in the Municipality of
Pariacoto 2022 – 2026”

Palabras Clave

TEMA	Plan Estratégico, Gestión Pública
-------------	-----------------------------------

ESPECIALIDAD	Gestión Pública
---------------------	-----------------

Keywords:

THEME	Strategic Plan and Public Management
--------------	--------------------------------------

SPECIALTY	Public Management
------------------	-------------------

Línea de Investigación:

Línea de investigación	Gestión Pública
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

Resumen

El propósito de este estudio es establecer cómo la aplicación del plan estratégico puede mejorar la gestión pública en el Municipio de Pariacoto en el periodo 2022-2026. Este trabajo utilizó un enfoque descriptivo correlacional, que correspondió a un tipo de estudio cuantitativo no experimental transversal. La población estuvo conformada por 51 trabajadores la Municipalidad Distrital de Pariacoto, de los cuales 23 fueron seleccionados para la muestra. Se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario con 28 preguntas como herramienta. El instrumento fue validado por 3 expertos mediante ratings y luego se determinó su confiabilidad mediante la técnica alfa de Cronbach. Para las alternativas para cada ítem se utilizó una escala de Likert y luego fueron procesadas con el programa SPSS, donde se determinó un coeficiente de Pearson de 0,011; lo que significa que no existe una relación significativa entre las variables. En conclusión, la implementación del plan estratégico no contribuye a mejorar la gestión pública en el municipio de Pariacoto entre el periodo 2022 y 2026.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "El plan estratégico para mejorar la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto 2022 - 2026" del (a) estudiante: ADAMS TERRY VICTOR NEWTON, identificado(a) con Código N° 1512200016, se ha verificado un porcentaje de similitud del **8%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 28 de septiembre de 2023

 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



Abstract

The purpose of this study is to establish how the application of the strategic plan can improve public administration in the Municipality of Pariacoto in the period 2022-2026. This work used a descriptive correlational approach, which corresponded to a type of cross-sectional non-experimental quantitative study. The population was made up of 51 workers from the District Municipality of Pariacoto, of which 23 were selected for the sample. A survey was used as a technique and a questionnaire with 28 questions as a tool. The instrument was validated by 3 experts through ratings and then its reliability was determined using Cronbach's alpha technique. For the alternatives for each item, a Likert scale was used and they were then processed with the SPSS program, where a Pearson coefficient of 0.011 was determined; with a significance level greater than 5% ($p > 0.05$), which means that there is no significant relationship between the variables. In conclusion, the implementation of the strategic plan does not contribute to improving public management in the municipality of Pariacoto between the period 2022 and 2026.

Introducción

Hay poca documentación empírica sobre el conjunto de criterios necesarios para que la planificación estratégica funcione bien. Para llenar este vacío, revisé los planes estratégicos actuales disponibles e identifiqué algunos elementos clave requeridos en las regulaciones y la literatura para los planes estratégicos. Esta revisión proporciona un resumen de los principales trabajos asociados con la planificación estratégica para sentar las bases adecuadas en relación con esos conceptos críticos. Aquellos que están más allá de esa literatura son los que tratan sobre asociaciones público-privadas y organizaciones sin fines de lucro. La planificación estratégica del sector público se deriva de un movimiento que contiene la esencia misma de los modelos comerciales del sector privado; asocia la maximización de las ganancias técnicas con la racionalización operativa, la eficiencia organizacional y la mejor asignación posible de recursos. Sin embargo, la planificación estratégica para las organizaciones públicas no puede apuntar a la maximización de las ganancias.

En verdad, la implementación de la estrategia es la tarea más difícil. Se han efectuado diversas investigaciones respecto a la reforma de planeamiento estratégico, efectuándose numerosas técnicas analíticas para la planificación y formulación estratégicas. Sin embargo, los procesos de implementación consideran escasamente la exploración de la investigación. Especialmente con respecto a los factores críticos de éxito. En palabras de Joseph Bower de Harvard Business School, habla sobre los retos de la implementación de la estrategia:

Para ello, en la siguiente sección se discuten algunos estudios internacionales relacionados con este tema de investigación.

Por lo tanto, desde la perspectiva de Zambrano (2021) tesis de maestría realizada en Bogotá, Colombia, se plantea lo siguiente: “Desarrollar un plan estratégico para el período 2022-2025. Hacer que Open The Box sea más competitiva y lograr un crecimiento significativo en el mercado local (Bogotá). Investigación cualitativa y prospectiva, ya que el tema es poco investigado y comprendido en el mercado colombiano. Su membresía está conformada por empresas Open The Box.

Este resultado muestra la mejora realizada en el diseño de la planificación estratégica de Open The Box, que ha ayudado a mejorar su posicionamiento en el mercado, a generar más recursos financieros y ahora está alineada con las tendencias del mercado de manera habitual.

De igual forma, el trabajo de tesis de maestría de Barahona (2020) el estudio fue cualitativo aplicándose la técnica de la encuesta siendo el cuestionario el instrumento seleccionado, la población estuvo constituida por 230 empleados siendo la muestra un total de 144. Los hallazgos de la encuesta indican que la planificación estratégica de EPM-GIDSA necesita un camino de mejora continua para fomentar la renovación y la competitividad. El resultado evidenció una correlación altamente positiva aceptándose la hipótesis con un p-valor 0,992.

Por su parte, Rojas (2019) comenzó a elaborar la planificación estratégica de GSA COLOMBIA S.A.S mientras terminaba su trabajo de posgrado en Bogotá, Colombia. Implementado a través del enfoque de cuadro de mando integral. Realizó un estudio descriptivo cuantitativo de los representantes legales de la empresa basado en el método de investigación de entrevistas. La población corresponde a la empresa GSA COLOMBIA S.A.S, pero no estoy seguro por qué no identifica la muestra ya que esta resulta ser su muestra.

Su tesis de maestría (2023) en la Universidad de Cutervo en Cajamarca, intentó establecer el estudio básico sobre el alcance de la gestión basada en resultados del estudio básico provincias conexión entre la planificación estratégica ciudad de Cutervo y Cajamarca en la provincia ciudad de Cajamarca en Cutervo El diseño de la investigación es no experimental y de tipo correlacional. La metodología empleada consistió en la aplicación de encuestas a través de cuestionarios. La población consta de 50 empleados y la muestra se vuelve indeterminada porque la población es su muestra. Los resultados muestran que la planificación estratégica tiene una relación positiva muy baja pero significativa con la gestión del desempeño ($\rho = 0,343$; $p < 0,015$). Por lo tanto, una mejor planificación estratégica va acompañada de una mejor gestión del desempeño del Gobierno provincial del Distrito de Cutervo.

Su trabajo fue determinar la relación existente entre la planificación estratégica y la gestión pública dentro de la región de Santa María. Este estudio es un estudio deductivo que utiliza métodos cuantitativos. Investigación cuantitativa descriptiva basada en un diseño no experimental de corte transversal correlacional. El diseño de la investigación fue una encuesta y el instrumento un cuestionario aplicado a 75 trabajadores del distrito de Santa María. Teniendo la muestra en estudio la muestra a extraer de la población se concluyó que hay una vinculación significativa entre la planificación estratégica y la gestión pública en el distrito de Santa María, provincia de Huara, con $r=0,713$ este es un buen valor y confirma que la planificación estratégica al ser aplicada es un elemento de buena gobernanza. De igual forma, la tesis de maestría de Apaza (2022) realizada en Cusco, Región Mara, que se enfocó en el estudio descriptivo explicativo no Experimental de la gestión pública en la región Mara, Cusco”. La investigación se realizó mediante encuestas y cuestionarios. Abarca a .323 trabajadores y toma una muestra de 51 trabajadores de ellos. Concluyendo que la planificación estratégica mejora la gestión pública.

La tesis de maestría de De Los Santos (2022) se desarrolló en la región Jepelacio-Moyobamba-San Martín un estudio verdadero de tipo descriptivo no experimental transversal con diseño correlacional. El tipo de investigación fue encuesta e instrumento cuestionario con el grupo muestral de 120 trabajadores y 92 trabajadores del distrito de Jepelacio. Concluye afirmando que, con un valor de Rho Spearman 0.780, existe una correlación significativa entre las variables dadas, lo que significa que la capacidad en gobernabilidad para el Distrito de Jepelacio aumentará a través de una mejor planificación estratégica.

Por otra parte, Huamanchumo (2022) efectuó un estudio de carácter básico, descriptivo, relacional, no experimental y transversal. Tuvo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. En el grupo de la población se contó con 120 empleados, y como las características del grupo muestral fueron las de una muestra de una población, se convierte en muestra toda la población. Los resultados indicaron un p-valor de 0.607 es decir que existe una relación moderadamente positiva.

Cabe destacar también que, Rosales (2022), en su tesis de maestría escrita en la región de La Banda de Silcayo – San Martín, intentó establecer las dimensiones de

la relación que existe entre el plan estratégico institucional y la administración pública del municipio de La Silcayo. Banda Regional. El estudio empleó métodos cuantitativos con diseños no experimentales, transversales, correlacionales. La técnica utilizada fue la encuesta, con cuestionarios como instrumento, la población fue de 102 empleados y la muestra estuvo conformada por 35 empleados. Se concluye que existe una relación directa e importante entre el plan estratégico institucional del Distrito La Banda de Silcayo 2022 y la administración pública.

Igualmente, Miranda (2022), en su tesis realizada en Huancavelica, identificó la existencia de una relación entre el plan estratégico y la municipalidad de la provincia de Huancavelica. En este estudio se utilizará un enfoque cuantitativo descriptivo. La encuesta es una investigación descriptiva y el cuestionario es simplemente una herramienta; la población aquí constituida es de 60 personas. Es mejor tomarla como muestra, ya que la muestra aún no ha sido definida. El estudio arrojó un coeficiente de Spearman de 0,699, lo que evidencia una significativa relación entre sus variables de estudio.

Por otra parte, Rojas (2022) realizó en Lima un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, causal. Se trabajó con una población censal de 81 elementos a quienes se les aplicó un cuestionario cuyo resultado indicó una significativa correlación entre sus variables de estudio con un Rho de 0.647.

El trabajo de Galloso (2022) realizado en Lima trata de una investigación cuantitativa longitudinal no experimental en la que utilizan estadística inferencial en la prueba de hipótesis. Su población está constituida por todos los jefes de las unidades presupuestarias pertenecientes a las agencias del CEPLAN, y dado que la muestra no está definida, se tomará como muestra a este sector. Se determinó que el marchitamiento de los sistemas de estrategia y presupuesto generó una disminución de las acciones de liderazgo al interior del CEPLAN.

De igual forma, en Ayacucho, una investigación de tesis de maestría realizada por Palomino (2022) intenta establecer la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión en las direcciones regionales agrarias. Igualmente, este tipo de investigación se aplica a nivel descriptivo significativo a través de un diseño no experimental. Los datos fueron recolectados utilizando como herramienta

cuestionarios bajo técnicas de investigación de encuesta. La población de este trabajo está compuesta por 600 usuarios y el grupo muestral comprende 235 usuarios. Se concluye que la modernización en la gestión pública guarda una relación significativa y directa con esta última, según el coeficiente rho de Spearman (0,655, y 0,000). Asimismo, se evidencia que la gestión pública está significativamente relacionada de manera directa con los servicios públicos (rho de Spearman: 0,690, y 0,000).

El trabajo de Castañeda en Chiclayo (2021) se trata de una propuesta de plan estratégico orientada a optimizar el proceso de toma de decisiones en la ciudad de Chiclayo dentro de los ámbitos provincial y municipal. Se realizó mediante un método cuantitativo descriptivo no experimental con un diseño transversal. Se trata de un estudio de tipo encuesta. Herramienta: Cuestionario. Colaboradores: 2391 colaboradores. Muestra de 23 colaboradores. Se puede concluir que la planificación estratégica debe estar formada considerando la misión, visión, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, así como metas, estrategias y seguimiento en la planificación y ejecución.

En cuanto a Nieto (2021), en la tesis de maestría realizada en Jesús María, Lima, quiso explícitamente evaluar cómo la planificación estratégica puede contribuir a mejorar la gobernanza urbana en la región Jesús María aplicando investigación descriptiva básica. Diseño experimental a nivel estadístico. Es método de investigación y análisis documental, y sus instrumentos son manuales de análisis documental y cuestionarios. Cuenta con 57 trabajadores y el grupo muestral está conformado por 50 trabajadores. El estudio concluye que la aplicación de la planificación estratégica mejoró las relaciones de gobernanza pública y la calidad de la gobernanza en la municipalidad del Distrito de Jesús María.

Asimismo, Bejar (2021), en una tesis de maestría realizada en El Agustino, Lima, El objetivo fue determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión mediante resultados en las instituciones educativas de la localidad de El Agustino. Se trata de un estudio cuantitativo, no experimental, con bastante alcance. Se aplicaron encuestas como técnica de investigación, y como herramientas, de igual forma se aplicaron los cuestionarios. En el grupo había 93 gerentes y en el grupo de muestra había 55 gerentes. Se muestra que existe una relación significativa entre la

planificación estratégica y la gestión basada en resultados en las instituciones educativas de El Agustino.

Asimismo, Martínez (2021), en su trabajo de investigación de maestría realizado en La Molina, Lima, fue de tipo no experimental de diseño descriptivo de corte transversal, según los tipos cuantitativos pertinentes y los niveles descriptivos. En cuanto a los métodos de investigación, es una encuesta y, en cuanto a las herramientas, se trata de un cuestionario. Los sujetos de la encuesta fueron 109 empleados de dirección, departamentos, administración, mantenimiento y enseñanza, entre otros. La muestra toma las características de la población y la población total se convierte en su muestra. Por tanto, se puede concluir que existe una evaluación significativa entre las dos variables, dado que el valor de significancia calculado es $p < 0.05$ y el valor del coeficiente de comparación de Rho de Spearman es de 0.721.

Paredes (2021) realizó un estudio en el servicio de emergencias de un hospital trujillano en cuyo servicio aplicó un cuestionario que indicó que existe una incidencia positiva la calidad de atención y satisfacción de los usuarios en el área de urgencias del Hospital Trujillo II -Florencia de Mora-”.

Asimismo, la realización de una tesis para la maestría en Pasco, Espinoza (2021) planteó que la actualización de la gestión Pública intervino en el desempeño laboral de los funcionarios del gobierno de Pasco en el año 2018. -Cuestionario como herramienta y en su naturaleza de diseño no experimental, desarrolló una investigación descriptiva segmentada. Teniendo una población de 263 trabajadores, de los cuales 123 trabajadores formaron el grupo muestral. se puede probar si dos variables tienen una relación significativa entre sí: nuestro valor de significancia asintótica (de dos colas) es de $0,000 < 0,05$ nivel alfa. por lo tanto, H_1 es aceptado por nosotros y, además, significa afirmar que la distribución es normal.

Asimismo, Gabriel (2021), en su tesis de maestría realizada en la región Daniel Alcides Carrión de la provincia de Pasco, buscó mostrar la influencia de un plan estratégico en el mejoramiento de la gestión pública del área de abastecimiento del municipio de Daniel Alcides Carrión. Investigación presentada como una investigación cuantitativa con tipo descriptivo, mediante diseño correlacional, análisis

y síntesis. Tipo de investigación Encuesta, instrumento Cuestionario, población 140 personas y su muestra tiene características censales por lo que toda la población resulta ser la muestra. Se concluyó que la relación era buena.

La tesis de maestría de López (2021) en la Región Santiago-Ica, tuvo como objetivo identificar las relaciones que existen entre la planificación estratégica y la gestión municipal en la Región Santiago. Se llevó a cabo un estudio de enfoque descriptivo-correlacional con un diseño no experimental, aplicando el instrumento cuestionario Equipa. El total de empleados es de 258 y en la muestra 154 empleados. Se obtuvo como evidencia una correlación positiva y significativa entre sus variables de estudio.

Jiménez. (2020). Preparó una tesis para optar al grado académico de Maestría en Administración Pública para Lima buscando determinar cómo se desarrolla la construcción y aplicación de planes estratégicos relacionados con la gobernanza pública local limeña. Se desarrolló una investigación descriptiva correlacional no experimental de corte transversal mediante la aplicación de la técnica de encuesta utilizando el instrumento del cuestionario. Teniendo como población 440 funcionarios del gobierno local de Lima (gerentes y empleados), encontró que existe un nivel moderado de valoración en conocimientos sobre planeamiento estratégico y planificación de la gestión pública de las organizaciones, con un valor de Pearson de 0.55.

El trabajo de Villa (2020) Máster realizado en Huarochirí-Matucana, se empleó un diseño de investigación transversal, correlacional y no experimental utilizando en el estudio técnicas e instrumentos de cuestionario aplicados a 108 de los funcionarios que comprenden personal empresarial, administrativo y funcionarios que realizaron el estudio. Estos indican que los planes estratégicos de la institución se relacionan en niveles muy altos con la gestión municipal, particularmente las características del plan estratégico para las capacidades de gestión municipal de los socios provinciales y municipales Huarochirí 2018.

El estudio de Távara y Briceño (2020) realizada en Cajabamba-Cajamarca corresponde a una investigación no experimental de tipo descriptiva. Se aplicó la

técnica de la encuesta y sus variables se operacionalizaron a través de un cuestionario dirigida a 34 gerentes y subgerentes que ejercen sus funciones municipales en Cajabamba. El resultado indico que es necesario mejorar en gran medida la gestión pública de la organización y al mismo tiempo la vida institucional de los funcionarios de dicho municipio.

Asimismo, durante la maestría, realizada en Lambayeque, Chapoñan (2020) intentó investigar si mediante el establecimiento de un plan estratégico para la gestión pública era posible lograr una planificación territorial efectiva dentro de la provincia de Lambayeque. Fue de tipo no experimental con carácter descriptivo interpretativo. Desde entonces se adopta con el siguiente sentido: “Ejecutado a través del método de estudio de encuesta de corte transversal, utilizando como herramienta el cuestionario, población conformada por 168 servidores públicos y el grupo muestral de 35 individuos”. Esto se va a tomar como un compromiso básico para este plan estratégico ya que traerá mejoras hacia la gestión pública dentro de la organización, también mejorará las condiciones laborales de los Oficiales Regionales Agropecuarios en Lambayeque.

Faya-2020-Tesis Doctoral en la misma región de La Victoria, Lima, tuvo objetivo la revisión y análisis de las bases teóricas de la planeación estratégica a través del enfoque de gobernanza pública en el distrito de La Victoria-Lima. La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo y de diseño triángulo. El método empleado corresponde al método técnico firma Delphi semejante. Con 167 aportes clave, el grupo muestra de muestra señala 118 socios empresariales. Esta investigación concluyó que los "insiders" en la administración victoriana estaban capacitados para instigar el control de la ejecución de los planos estratégicos.

Gargate (2020) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión pública del municipio de la zona de Mariano Dámaso Beraún. Consistió en un estudio descriptivo correlacional que utilizó un enfoque deductivo con un diseño de corte transversal no experimental. También se contó con una técnica de encuesta, siendo la herramienta un cuestionario de encuesta respondido por 51 trabajadores. No se precisó la muestra; por lo que la población pasó

a ser el número total de la muestra. Concluyendo que existe un nivel de confiabilidad del 95%. Asimismo, los coeficientes de correlación indicaron una contingencia del 72% lo que refiere que existe una de asociación excepcionalmente alta para las dos variables.

En el trabajo básico no experimental de Figueroa (2020) se trabajó con una población de 382 individuos a quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó un instrumento cuyo resultado indicó una incidencia positiva en la atención de los usuarios del Servicio Nacional de Vigilancia Migratoria en el 2019.

En otra investigación que fue realizada por Yarleque en Lima Huarochirí (2019) para determinar el nivel de relación que vincula la planificación estratégica con la gestión por resultados en la provincia de Huarochirí. Se trata de una investigación cuantitativa no experimental. El método de recolección de datos fue la encuesta. La población está compuesta por 120 colaboradores y la muestra es de 92 colaboradores. Se identificó una correlación importante entre las variables de estudios cuyo valor de significancia fue inferior a 0.05 lo que permitió aceptar la hipótesis alterna.

El autor Sarmiento de la Cruz (2019) realizó su tesis en Lima, buscando contribuir a través de una mejor planificación estratégica como factor relevante en la gestión de calidad de las micro y pequeñas empresas del sector empresarial. Especializada en equipos y accesorios de cómputo dentro del centro comercial Compuplaza. El método de recolección de datos se determinó identificando el instrumento como cuestionario. La población está compuesta por 23 empresas dentro del centro comercial Compuplaza, dedicadas específicamente a la comercialización de equipos de cómputo; La muestra está compuesta por 23 micro, pequeñas y medianas empresas dentro del centro comercial Compuplaza dedicadas a la venta de equipos y accesorios de cómputo: No existe un plan estratégico formal y aprobado para la entidad empresarial, aunque se valora su importancia. Esta organización tiene voz y lo más importante es que se encuentra en una ubicación privilegiada, seguramente lo que más importa es garantizar que se tomen las medidas necesarias para controlar y mejorar el procedimiento para involucrar a todo el personal.

Cortez et al. (2019) realizaron una investigación en Lima sobre una propuesta de plan estratégico para el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – Sencico 2019-2021. Se trata de un estudio básico experimental aplicado, empleando una revisión de bibliográfica utilizando una guía para aplicar una encuesta de análisis documental de la literatura mediante cuestionario. La población es la institución pública Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico), muestra de colmena ya que la muestra aún no ha sido reportada. Lo planteado: Se confirmó o no el esfuerzo de investigación que revisó, renovó y validó la visión, misión y valores del Sencico. Encontramos que la visión no estaba centrada en los objetivos de la entidad, sino en los objetivos del departamento, lo que también conllevó algunas limitaciones en la materialización de resultados para el mismo. En este trabajo, encontramos que la población objetivo y el rol del Sencico para esta población no correspondían a lo establecido en el original. También se verifica el valor del Sencico brindado por esta entidad en ese momento.

La tesis de maestría del M. A. Obregón-Chambi escrita en Lajas – Cajamarca (2019) buscó identificar la relación entre la planificación estratégica y la gestión de los recursos humanos en la Alcaldía de Lajas; fue un estudio descriptivo correlacional; las técnicas de investigación son métodos de registro y los medios son registros bibliográficos, registros de texto y registros de revisión; los métodos de investigación son métodos de campo y los medios son la observación, cuestionarios y pruebas. La población está compuesta por 56 informantes y al ser una muestra indeterminada esta será su muestra. Se validó la planeación estratégica organizacional dentro de una empresa como un factor que puede influir en la gestión de los recursos humanos.

Quispe (2019) Otro trabajo de Trujillo dice, “la encuesta concluyó que la gobernanza estatal se relaciona estrechamente, aunque en menor grado, con el desarrollo sostenible, el presupuesto participativo, los marcos regulatorios y los objetivos institucionales Estados como este también aspectos claves para la gestión nacional”.

Asimismo, Zavala (2019) de Casma-Ancash realizó una tesis de maestría sobre la evaluación del impacto de los planes estratégicos en el logro de metas de la provincia

y municipio de Casma. Estudio no experimental de corte transversal, del tipo encuesta con herramienta de encuesta por cuestionario, la muestra aún no ha sido determinada, por lo que se utilizará esta población como muestra; se deduce que el Municipio de Casma realiza peores planes estratégicos en todas sus funciones. Con la información obtenida se elabora un plan estratégico en función de los recursos y necesidades para luego entregarlo al gobierno municipal para su ejecución y control estratégico.

En la tesis de maestría realizada por Pérez (2019) en Chimbote-Ancash, el autor se propuso elaborar un plan estratégico para el incremento de ventas en la concesionaria “La Cultura” del 2018 al 2021. Se trata de un estudio aplicado, más que experimental, descriptivo. Los métodos de investigación son el análisis de literatura y la investigación por encuesta, y las herramientas son los formularios de recolección de datos y cuestionarios. Su conjunto comprende las ventas de la concesionaria La Cultura del 4 de enero de 2012 al 29 de diciembre de 2017, lo que pasó a ser su muestra. Se concluyó que la empresa distribuidora La Cultura desarrolló un plan estratégico para el aumento de ventas ya que, anteriormente en los últimos años cuando las ventas estaban cayendo se propusieron estrategias de planificación para ayudar al crecimiento de las ventas de las empresas mediante el diseño e implementación de planes de marketing y diagnóstico identificando los factores internos y externos de la empresa.

De acuerdo con el modelo teórico de planificación estratégica, Whittington (2018) afirma que se deben desarrollar los objetivos a largo plazo de una organización comercial y luego realizar una planificación detallada para su consecución. Este enfoque es una evaluación detallada del mercado, el entorno empresarial y los recursos disponibles; la popularidad surge debido a la exactitud en la planificación, ya que brinda mucho control sobre el proceso. Whittington (2018) en el modelo de planificación estratégica dijo que los objetivos a largo plazo representan metas que necesitan que una organización detalle cómo se implementarán los planes. Los planes son una visión muy detallada y racional hecha a partir del análisis del mercado, el entorno empresarial y los recursos. Este es un enfoque muy popular por la sencilla razón de que permite una planificación cuidadosa y un alto nivel de control durante la implementación de la estrategia. En sensibilidad a la teoría de la estrategia emergente, Salazar (2020) piensa que la planificación estratégica es muy rígida y miope para

provocar cualquier cambio sustancial en el negocio corporativo. La teoría de la estrategia emergente señala que las estrategias deben evolucionar de forma natural y flexible considerando respuestas a la alteración del mercado y del entorno empresarial. El enfoque de contingencia afirma que, a medida que cambia el entorno, la empresa puede, de hecho, cambiar rápidamente; entonces, las estrategias comenzarán a evolucionar de forma más natural a medida que la empresa descubra más oportunidades e identifique formas crecientes y nuevas de amenazas. Por lo tanto, según la perspectiva de la estrategia emergente, la empresa no debería emprender una planificación detallada a largo plazo; en cambio, debería establecer una dirección estratégica general y cambiar esa dirección a medida que cambien las circunstancias.

"Por lo tanto, la planificación es una función organizacional que implica la ejecución de procesos sistemáticos establecidos por la administración para alcanzar los objetivos planificados. Esto significa, por lo tanto, que en cada organización debería ser posible para uno llegar a uno o más objetivos alcanzables y también cómo alcanzarlos". El éxito los seguirá. Como sostiene Johnson (2018), la estrategia es lo que sucede cuando todos acuerdan utilizar un conjunto determinado de herramientas de gestión para trabajar en pos de sus metas y objetivos.

De manera similar, la planificación estratégica es presentada por el autor Arista (2018) como la construcción de la estructura básica del proyecto y debe tener una base segura (p. 16). es decir, un plan estratégico actúa como una base estructural que presta mucha atención a los riesgos que probablemente surjan al alcanzar los objetivos establecidos.

Además, la planificación estratégica puede considerarse mejor como el vínculo entre los objetivos militares y su consecución mediante operaciones de guerra. Los métodos y técnicas se aplican a esfuerzos individuales específicos que se pondrían a prueba en el pequeño marco de una representación teatral. Las tácticas y los planes representan el objetivo en vista de mantener el enfoque y la aplicación de la fuerza cuando se produce un cambio abrupto en las condiciones generales en relación con la campaña y las operaciones. Las tácticas normalmente se redefinen o se definen desde el punto de vista de apreciar la relación entre las fuerzas enemigas y las fuerzas amigas.

Siempre habrá una definición diferente para cada una de las dos, aunque se ha logrado mucho en la fusión de los conceptos de estrategia y planificación (p. 40). Los analistas subrayan el papel del entorno como una de las dimensiones en las que pueden tener lugar los acontecimientos y, por lo tanto, se puede influir en él imponiendo medidas de control sobre la incertidumbre. El plan pone en marcha acciones, para que de manera responsable y alineada con la estrategia se actualice continuamente conforme las condiciones ambientales externas que permiten da lugar y favorecer las metas propuestas en el plan. Es una condición receptiva en el proceso de intercambio de información, que se da cuando los participantes se reúnen para promover relaciones e interrelaciones entre ideas que contribuyen a la planificación.

La ejecución de planes estratégicos ayuda al liderazgo de una organización a pensar de manera ordenada sobre el futuro y a comenzar a reconocer cambios e innovaciones en evolución. Esto también según Martínez (2017) apoya la toma de decisiones importantes alineadas en apoyo a los objetivos al asegurar una asignación efectiva de recursos y tiempo, y lograr construir oportunidades para fomentar el juicio por eventos crea un marco de comunicación interna dentro de las operaciones de los empleados. También complementa los principios enseñados en la misión, visión y estrategia.

Además, según Sáenz (2017), el proceso de planificación estratégica se divide en cinco etapas: en primer lugar, el análisis de la situación; en segundo lugar, el diagnóstico de la situación; en tercer lugar, el sistema de objetivos corporativos; en cuarto lugar, la elección estratégica; y finalmente, la toma de decisiones operativas.

A continuación, se describen las etapas de la planificación estratégica:

La primera etapa implica el análisis de los factores internos y externos de la unidad propuesta. El análisis de la situación externa trata de comprender el entorno en el que opera una empresa, los mercados a los que sirve y el perfil de sus clientes y proveedores para identificar las oportunidades y amenazas a las que puede enfrentarse una empresa. El análisis interno ayuda a identificar las debilidades y fortalezas de la empresa y realiza evaluaciones para verificar si se están tomando las mejores decisiones estratégicas.

Fase 2: Es la etapa del diagnóstico “FODA” (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Debes utilizar algunas herramientas analíticas que te ayuden a procesar toda la información relacionada con tu negocio, estudiar tus debilidades y amenazas, tus fortalezas, así como tus oportunidades, y también cómo diagnosticar todas las áreas de competencia para que puedas sacar conclusiones y recomendaciones particulares... La estrategia es clara. Objetivo: Convertir las desventajas en ventajas y las amenazas en oportunidades. Las oportunidades se refieren a elementos externos a la empresa (es decir, fuera de nuestro control) que pueden, al ser identificados, ser o llegar a ser contribuyentes al logro de las metas y objetivos establecidos.

Fase 3: Implementar soluciones alternativas, incluyendo planificación de acciones, priorización, monitoreo y control. La única manera de asegurarse de que estas soluciones estén diseñadas de manera que puedan lograr los objetivos de la organización es implementarlas en todos los niveles de la empresa. Esto permite que las operaciones diarias se relacionen bien con ellas. Además, los resultados deben analizarse con fines de revisión y mejora continua.

Siguiendo el modelo ideal de burocracia de Cameron, afirma que “es un conjunto de normas jurídicas que se refieren en particular a la especificación precisa de tareas, la atribución de áreas claras de competencia y los estándares de acceso y de profesiones”. El término burocracia se referirá, a los efectos de esta tradición tecno-jurídica, a una teoría y práctica de la gestión pública considerada más eficaz en función de las siguientes características:

- El poder prescrito es ordenar o prescribir según lo previsto en las normas, leyes o reglamentos administrativos.
- Existe una jerarquía funcional y principios de funcionamiento. Se mantiene una cadena de mando bien organizada y mutuamente subordinada.
- Gestiona la correspondencia a partir de borradores o actas. Una cadena de mando bien definida caracteriza a esta oficina, que es un grupo de funcionarios que procesan documentos en un orden específico según las instrucciones de su jefe.

- El desempeño oficial debe estar en consonancia con los estándares conocidos.

A través de este modelo de gestión basado en el sector privado, Grüening (2001) persigue la máxima eficiencia y eficacia para el país al menor coste posible. Mejorar los procesos de gobierno y prestación de servicios: Como explicación, esta búsqueda se realiza porque cuestionarla a su vez cuestiona su legitimidad ante los ojos de los ciudadanos que hoy actúan como actores autorizados con procedimientos diferenciados. Sus principales características y propiedades son:

- Los procesos de rendición de cuentas como medidas de desempeño.
- La privatización es una herramienta muy importante para cualquier país porque hace que el país sea gobernable.
- Los derechos convierten a los ciudadanos de meros reclamantes a clientes.
- Descentralización: Autonomía y autogobierno para gestionar las decisiones.

Según Gunn (2016), la Nueva Gestión Pública se ocupa de las respuestas administrativas y el análisis de la gestión, la creación de condiciones competitivas por el derecho público, el costo y beneficio en la ejecución del presupuesto y la nueva forma de construir liderazgo y gestión.

Galindo y Ramírez (2019) La Nueva Gestión Pública es la articulación de las acciones de las organizaciones nacionales en el logro de los fines y propósitos de las prioridades de los planes nacionales de desarrollo, que es la mayor coherencia con la nación. Las decisiones y acciones resultantes se plasman en el presupuesto aprobado para el período de informe establecido. García (2018) considera la nueva gestión pública como un curso de acción en la ejecución de políticas diseñadas por la clase política gobernante. La implementación de políticas tiene las siguientes etapas:

En la agenda: Un problema o asunto en la esfera pública que necesita alguna acción o política. Además, la presencia de los grupos destinatarios es la base del problema social.

Etapa previa a la decisión: Determinar formas de organizar la acción gubernamental para determinar estrategias para influir en los asuntos públicos.

Diseño de políticas: Especificar y elegir alternativas para la modificación. Estos desafíos no se identifican en este paso directo, sino que se reservan para el nivel de recursos, planificación organizacional, asociaciones y secuencia de actividades. Al desarrollar una estrategia, los argumentos que respaldan la racionalidad de la solución o plan también se utilizarán para evaluar su viabilidad política. Formalmente, este proceso puede resultar en su publicación como una especificación entre un conjunto de "pruebas formales".

Implementación: Investigar cómo se implementan las políticas. Se necesita una visión más granular de la secuencia de actividades al considerar cómo implementar o cambiar las rutinas, tanto a nivel organizacional nacional como a nivel de participación de las partes interesadas o actores externos.

Evaluación de políticas: evaluación cuantitativa (indicadores mensurables) o cualitativa (empírica) de los resultados de un programa o propuesta de cambio para comprender cómo los productos de políticas afectan a la sociedad o las soluciones a problemas del mundo real.

Pagani (2020) menciona que la política pública se puede clasificar en política distributiva, política regulatoria, política redistributiva, política constitucional o política constitucional.

Se clasifica como:

Política distributiva: es brindar servicios o beneficios a un grupo sin quitarle activamente beneficios a otro. Es alta en la política distributiva. Su característica es que los problemas de suma no cero se pueden resolver utilizando fondos públicos, que siempre son divisibles. De manera similar, los miembros que no están en conflicto entre sí entrarían en algunos acuerdos específicos de apoyo mutuo.

Las regulaciones o políticas regulatorias son algunos actos que afectan las acciones de los ciudadanos. Es decir, son los actos impuestos o prohibidos por el

estado. La situación resultante es muy inestable, con distintos grupos de personas que tienen intereses y objetivos completamente conflictivos hacia el mismo tema. Estos son conflictos de los procesos relacionados con la toma de decisiones, de los cuales surge la acción colectiva o la inacción a través de una de las partes.

Se trata de políticas mediante las cuales un determinado grupo de la población obtiene beneficios, dependiendo de cómo se distribuyan la riqueza o los recursos económicos, el terreno más tenso y controvertido. El constitucionalismo o política constitucional es la acción pública que crea normas o reglas gubernamentales mediante las cuales se crea una nueva constitución, generalmente una reforma constitucional nacional.

Como se ha dicho anteriormente, el núcleo de la contratación pública reside en el interés nacional o en un cambio para mejor. Sin embargo, la responsabilidad no se detiene allí. Las reformas que afectan a los ciudadanos, ya sea directa o indirectamente, también definen la plataforma institucional para articular una mayor eficacia en relación con las políticas que afectan a los ciudadanos.

En otras palabras, el término "modernización" puede describirse como un proceso de cambio a través de políticas y estrategias del público, los elementos organizativos y la gestión, y las partes administrativas en las que se aplican las prácticas de gestión.

Justificación práctica: Con la planificación estratégica y la gestión pública como socios, comprender y valorar este tema significará llevarlo a la atención de los gobiernos municipales en todas partes, de modo que estos deben ser conscientes de su debida importancia.

Justificación social: El aporte social de este estudio refiere que, los planes estratégicos para mejorar la gestión pública son profundas y multifacéticas. Mediante el establecimiento de objetivos claros, la participación de las partes interesadas y la superación de los desafíos inherentes, la planificación estratégica mejora la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos. Si bien los beneficios son evidentes, las complejidades asociadas con la implementación y la evaluación subrayan la necesidad

de un compromiso y una capacidad de adaptación constantes dentro de las instituciones públicas. A medida que la sociedad continúa evolucionando, el papel de la planificación estratégica en la gestión pública seguirá siendo fundamental para abordar las diversas necesidades de las comunidades y promover el desarrollo sostenible. Por lo tanto, adoptar la planificación estratégica como una herramienta esencial para la gobernanza no solo mejorará la gestión pública, sino que también fortalecerá el tejido social de nuestras comunidades.

Justificación metodológica: Este estudio es interesante porque llenará este vacío al determinar cómo el proceso de planificación estratégica influye en la gestión pública. Por lo tanto, esto sería de naturaleza aplicada de cierta relevancia práctica, ya que establecería los detalles de la interacción de la planificación estratégica con la gestión pública a nivel provincial y municipal de Pariacoto en el período de 2022 a 2026.

Podría afirmarse que la prestación de buenos servicios básicos y la calidad de vida de los ciudadanos en los países latinoamericanos son dos cosas que deben estar lejos de cumplirse realmente entre sistemas que mantienen a un sector notable de su población inmersa en la pobreza y la exclusión social. Esto, por supuesto, no está diseñado para promover el desarrollo de los países y, por supuesto, su déficit del 2% durante la última década de los años 2000 (Armijo, 2016). Esta carencia, en la gestión pública, se sustenta en lo siguiente: la capacidad técnica gubernamental para formular y evaluar políticas; los Departamentos tienen coordinación, lo que lleva a sus contradicciones de planificación, que se derivan además de la inexistencia de sus estrategias por parte de las agencias fuera de los poderes ejecutivo, público o legislativo; los detalles tienen un poder fijo de bajo nivel, con la desconexión de los detalles de la aplicación de las técnicas (Mac, 2019). Resultó en una línea estratégica de gestión nacional internacional muy poco desarrollada. Todo es resultado de una pésima ejecución del plan estratégico. Además del tema de la dirección estratégica de las administraciones gubernamentales latinoamericanas. También se observó que el ingreso per cápita se ha estancado en 2019. Los ingresos per cápita de los países entrevistados que se han estancado en 2019 incluyen a Argentina, Brasil y México; con un incremento estimado per cápita del 4% en 2020 (Naciones Unidas, 2020).

El trabajo del sector público a nivel nacional está enfocado en ofrecer servicios a los ciudadanos que contribuyan a una vida de calidad. Las medidas regulatorias inadecuadas de los resultados dañan entonces la confianza pública en la gestión y operación de los tres niveles de gobierno. Esto, por lo tanto, estaría más en línea con el Gobierno del Perú que mira directamente a Cómo Mejorar las Estructuras Organizacionales, debido a la falta de difusión del Marco de Gasto Abierto y a la débil representación de los organismos intergubernamentales e interministeriales. Exigen información sobre el gobierno como un fin último. La forma de ser gobernado tendrá que ser cambiada, y, además, tiene que ser implementada con dispositivos organizacionales operativos totalmente nuevos diseñados para evaluar los destinos, organizaciones, enfoques y actividades institucionales establecidas para lograr resultados que favorezcan mejor a los ciudadanos.

Existen problemas reales en los procesos de gestión de modernización de las entidades, tanto para la administración local como para las entidades sectoriales. Síntomas que reflejan el nivel de percepción pública de una institución. Son causados por factores institucionales externos, como problemas de gestión administrativa y política, gobernanza estatal y la insuficiente realización del concepto de portal. Esto incluye, por otra parte, los problemas sobre la transparencia y los medios de mantenimiento de registros de las agencias como se evidencia en las propiedades inmobiliarias y la capacitación del personal que son ocasionados por la mala gestión en las agencias. Se deben promover acciones correctivas para la deficiencia en la modernización de la gestión pública en formas y medios que fomenten la cooperación entre políticos a fin de promover prácticas de gestión pública modernas. Asimismo, es fundamental aprovechar los avances de la modernización para crear una nueva imagen de la gestión pública institucionalizada. Para ello es necesario aprovechar la voluntad y la colaboración de todos los actores, en ese sentido nos preguntamos lo siguiente:

¿En qué medida la implementación del plan estratégico 2022-2026 mejorará la gestión pública en Pariacoto Municipal?

Definir y operacionalizar variables.

A continuación, se define la conceptualmente la primera variable de investigación, la planificación estratégica y sus dimensiones correspondientes.

En realidad, como bien identifica Martínez (2021), un plan estratégico es un documento que con base en dónde se encuentra actualmente la empresa y a dónde quiere llegar en términos económicos, financieros, estratégicos y organizacionales realiza un diagnóstico de todas sus áreas e identifica cuáles son las variables significativas que podemos gestionar como empresa. Los planes implementados sin duda estarán relacionados con el avance de la empresa además de predefinir el avance de las variables externas.

Según García (2019), la planificación estratégica es un procedimiento formal de alto nivel que desarrolla las políticas/acciones de la alta dirección para identificar oportunidades y amenazas futuras con el fin de medir estos resultados y tomar decisiones adecuadas a cada organización. Un plan estratégico, operativamente hablando, es un plan de alto nivel diseñado en primer lugar para ser incluido en el “qué” de los temas relacionados aquí y ahora con la toma de decisiones por parte de la alta dirección, reflejando esto como base para el proceso de pensamiento estratégico perteneciente a sus partes interesadas (definición comúnmente encontrada para plan estratégico) sobre el cual se basarán los esfuerzos con el fin de construir una empresa competitiva y satisfacer las expectativas de diversos grupos de partes interesadas.

Según De Vicuña (2019), las dimensiones de la planificación estratégica se definen como dimensiones basadas en actividades de planificación estratégica que tienen dimensiones de cultura organizacional, talento político y variables que miden el plan estratégico.

En consecuencia, la cultura en una organización se ha definido como: un conjunto de valores que germinan, se desarrollan y luego se solidifican dentro de un establecimiento determinado, comunicados a través de un sistema de símbolos (rituales, mitos, reglas de juego, formas materiales de comportamiento, etc.) que sirven para cimentar la membresía y al mismo tiempo para eventualmente dividir la

organización en unidades más o menos homogéneas por un lado, y hacia la diferenciación subsidiaria en varias subculturas por el otro, lo que generalmente resulta, por lo tanto, en múltiples niveles de interferencias reales o potenciales de controles, dirigidos finalmente a que la organización realice sus metas y objetivos.

Para Suárez (2019), la política es una especie de decisión y acción para un objetivo específico o algo mejor, ya sea para el bien del público preocupado por el bienestar público. En palabras de Sainz (2019), el talento es un conjunto de habilidades y capacidades de los hombres previstas para el funcionamiento de una empresa organizacional. A continuación, se presenta una narrativa conceptual de la segunda variable de investigación, la gestión pública, y sus dimensiones.

Definición conceptual: La gestión pública es, según Criado (2019), aquel conjunto de comportamientos organizacionales-programáticos mediante los cuales las tareas de servicio público del gobierno se realizan sobre todo orientadas al interés público y utilizando para su ejecución los mecanismos legales y políticos correspondientes (frecuentemente llamadas políticas públicas).

Para Meléndez (2018), la gestión pública es el espacio de la visión filosófica económica en donde se insertan el taylorismo y la nueva economía institucional. Los ministerios, definidos como estructuras burocráticas tradicionales, deben descomponerse y reconstituirse esta vez como organizaciones de trabajo en la fijación de objetivos cuantificables y alcanzables que luego sus trabajadores impondrían a los administradores para que la gestión pública tenga éxito, pasando entonces el Estado a asumir un papel regulador en la búsqueda de la transformación organizacional. Operativamente, la gestión pública implica dar respuesta a las necesidades y expectativas de los ciudadanos y también el desempeño laboral en todas y cada una de las unidades de los organismos públicos, tanto horizontal como verticalmente, encaminadas a lograr los objetivos organizacionales mediante la planificación, la organización, la dirección y el control.

Las dimensiones de la gestión pública se definen como: Alujas (2019), la gestión pública constituye la aplicación de los recursos nacionales ejecutados a través de la transformación del liderazgo, la política administrativa y las normas de gestión para fomentar el desarrollo y el bienestar de los individuos. Para la primera dimensión,

Sáenz (2020) detalla que la gestión de la modernización es el proceso de carácter político-técnico que transforma actitudes y refuerza los métodos administrativos para una adecuada y eficaz vigilancia sobre todas las dimensiones del gobierno y los servicios públicos gestionándolos y gestionándolos de manera eficiente y estando bajo vigilancia pública y social (transparencia

Según Núñez (2018) la gestión de políticas. La política es el resultado de un conjunto de acciones estratégicas o materiales que se realizan para controlar los recursos y en este sentido, es una gran organización que contribuye a la planificación material de la organización. recursos.

Según Merino y Sanches (2018), Las directrices de gestión son esencialmente un conjunto de órdenes e instrucciones de un líder a los seguidores o subordinados. Es el compromiso de los empleados con la productividad para el logro de las metas identificadas y el progreso continuo. Esto tiene que estar dentro de los arreglos organizacionales adecuados que están diseñados para garantizar la facilitación del trabajo entre los trabajadores para el logro de los resultados requeridos.

La ejecución del plan estratégico se realizará a través de un trabajo que se detalla a continuación: la cultura organizacional será una encuesta de 5 preguntas, las políticas serán una encuesta de 4 preguntas, el talento será una encuesta de 5 preguntas, utilizando estas preguntas para medir las variables que definen al municipio de Pariacoto.

Las variables de gestión pública solo se aplicarán a la dimensión de gestión de modernización; la modernización de la gestión se realizará mediante una encuesta de 3 preguntas; la política de gestión se realizará mediante una encuesta de 6 preguntas y, finalmente, las directrices de gestión se realizarán mediante una encuesta de 5 preguntas.

Para este estudio de investigación se propuso las siguientes hipótesis:

H₁: La aplicación de un plan estratégico se relaciona significativamente con la mejora de la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.

H₀: La aplicación de un plan estratégico no se relaciona significativamente con la mejora de la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.

Y como objetivo general se propuso: Establecer que la aplicación de un plan estratégico se relaciona con la mejora de la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026

Además, se contó con los siguientes objetivos específicos

1. Analizar el nivel de aplicación del plan estratégico en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 – 2026.
2. Determinar el nivel de aplicación de la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.
3. Especificar la relación entre la dimensión cultura organizacional y la variable gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.
4. Demostrar la relación entre la dimensión políticas y la variable gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.
5. Describir la relación entre la dimensión talento humano y la variable gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.

Metodología

La investigación que se realizó fue de tipo Descriptivo Correlacional porque buscó describir las cualidades y características de las variables que influye en el plan estratégico y la gestión pública.

Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que desarrollo este estudio tuvo el carácter de una aplicación correlacional con el objetivo de buscar y fortalecer conocimientos con la aplicación de conocimientos y fundamentos teóricos, ya que a partir de ellos se determinó si la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública del municipio de Pariacoto 2022-2026.

Diseño de investigación de la investigación fue no experimental de corte transversal, debido a que no se manipularon las variables de investigación como son el plan estratégico y la gestión pública; es decir, se ha observado en su contexto que en este caso sería la Municipalidad y la obtención de la información se realizará en un solo momento.

Población y muestra

Nuestra población estuvo conformada por 51 trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto.

Mientras que nuestra muestra estuvo conformada por el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

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

Donde:

N: población = 51

Z: nivel de confianza = 95% = $(1.96)^2$

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = $(0.07)^2$

n: muestra = 40.63

Muestra ajustada, $n_1 > 10\%N$

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + (n_1/N)}$$

$$n_2 = \frac{40.63}{1.79675}$$

$$n_2 = 23$$

Teniendo como resultado 23 trabajadores.

Técnicas e instrumento de recojo de información.

La técnica que se utilizó fue la encuesta mediante cuestionarios, instrumentos de recolección de datos (mediciones) y formularios de protocolo (cajas de registro) para realizar preguntas a gran parte de la población, o mediante entrevistas que caracterizaron el anonimato de los sujetos.

El instrumento de recojo de la información fue el cuestionario que según López y Fachelli (2016) es una herramienta de recolección de datos en la que las preguntas se presentan de manera sistemática y clara y las respuestas se registran mediante un sencillo sistema de registro establecido. El instrumento se validó mediante calificaciones de expertos y su confiabilidad se determinó mediante la técnica Alfa de Cronbach. Para lo cual el cuestionario del plan estratégico ha logrado obtener un valor de ($\alpha = 0.837$) lo cual indica que tiene un buen índice de confiabilidad y el cuestionario de la variable gestión pública ha logrado obtener un valor de ($\alpha = 0.738$) resultado que indica un buen índice de confiabilidad, por lo tanto, se confirma que el cuestionario es aplicable a la muestra trabajada.

Procesamiento y análisis de información

Los datos obtenidos se procesaron creando una tabla que contenía las frecuencias dimensionales de las variables. Los datos recopilados se analizaron con software estadístico SPSS 20 y el software Microsoft Excel.

De igual forma, se realizó una interpretación cuantitativa de los resultados, con el fin de realzar su importancia, además de dar respuesta a las incógnitas de la encuesta.

Análisis de inferencia: se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Se utilizaron estadísticas no paramétricas utilizando el coeficiente de Pearson porque los datos mostraban normalidad.

Resultados

Descripción de los resultados

Tabla 1:

Nivel de aplicación del plan estratégico según percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	37 - 46	7	30,4
Nivel medio	47 - 53	12	52,2
Nivel alto	54 - 60	4	17,4
Total		23	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Pariacoto 2024

Interpretación:

En la tabla 1 Se puede concluir que el 52,2% de los trabajadores de la ciudad de Pariacoto considera que la calidad del plan estratégico para la ciudad es de nivel medio. El 30,4% considera que es de nivel bajo y el 17,4% considera que es de nivel alto. El plan estratégico para el municipio de Pariacoto se califica como de nivel medio.

Tabla 2:

Nivel de las dimensiones del Plan Estratégico en el Municipio de Pariacoto 2024

Niveles	Cultura organizacional.		Políticas		Talento Humano	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	9	39,1%	8	34,8 %	7	30,4
Medio	11	47,8%	10	43,5%	10	43,5
Alto	3	13,0%	5	21,7%	6	26,1
Total	23	100%	23	100%	23	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Pariacoto 2024

Interpretación:

En la tabla 2 se observa que las dimensiones del plan estratégico presentan un nivel medio, como son para las dimensiones de cultura organizacional, políticas y gestión del talento humano, con un 47.80%, 43.5% y 43.5% respectivamente.

Tabla 3:

Nivel de la Gestión Pública según percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	20 – 41	7	30,4
	Nivel medio	42 – 49	10	43,5
	Nivel alto	50 - 54	6	26,1
	Total		23	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Pariacoto 2024

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia que el 43.5% de los trabajadores del municipio distrital de Pariacoto, perciben que la gestión pública tiene un nivel medio, el 30.4% perciben un nivel bajo, en tanto que el 26.1% perciben un nivel alto. Determinándose que la gestión pública según la percepción de los trabajadores del municipio distrital de Pariacoto es de nivel medio.

Tabla 4:

Nivel de las dimensiones de la Gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

Modernización de la gestión		Políticas de Gestión		Lineamiento. de gestión		
Niveles	N°	%	N°	%	N°	
Bajo	7	30.4%	10	43.5%	7	30.4%
Medio	13	56.5%	8	34.8%	11	47.8%
Alto	3	13.0%	5	21.7%	5	21.7%
Total	23	100%	23	100%	23	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Interpretación

En la tabla 4 se observa que las dimensiones de la Gestión Pública presentan un nivel medio, destacándose la modernización de la gestión y los lineamientos de gestión, con un 56.5% y 47.8% respectivamente. Sin embargo, no se presenta el mismo comportamiento para la dimensión Políticas de Gestión que presenta un nivel bajo según percepción del 43.5% de los trabajadores del municipio.

Prueba de Normalidad

Tabla 5:

Prueba de normalidad de Shapiro wilk del Plan estratégico y la gestión pública de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pariacoto

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Shapiro wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Plan Estategico	0.935	23	0.137
Cul. Organizacional	0.955	23	0.373
Políticas	0.965	23	0.575
Talento humano	0.964	23	0.542
Gestión Publica	0.960	23	0.064
Moder. De la gestión	0.964	23	0.548
Políticas de gestión	0.973	23	0.290
Lineamientos de gestión	0.928	23	0.100

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Interpretación

En la Tabla 5 se presenta la prueba de normalidad de Shapiro Wilk donde $n < 50$ es el número de pruebas, las cuales testearon la normalidad de los datos de las variables de estudio en los programas Plan Estratégico y Gestión del Plan Público. Dado que se observa que el nivel de significancia de las variables es mayor al 5% ($p > 0.05$) para los datos de los programas Plan Estratégico y Gestión del Plan Público, es indicativo de una distribución normal de los datos, por lo que al relacionar los planes y/o dimensiones estratégicas con la gestión pública se deben aplicar las siguientes pruebas no paramétricas: Correlación de Pearson, para determinar una relación entre las variables de estudio.

Contrastación de la hipótesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

Tabla 6:

La cultura organizacional y su relación con la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

Tabla de contingencia Cultura organizacional * Gestión Publica						
			Gestión Publica			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Cultura organizacional	Nivel bajo	Recuento	4	3	2	9
		% del total	17.4%	13.0%	8.7%	39.1%
	Nivel medio	Recuento	3	4	4	11
		% del total	13.0%	17.4%	17.4%	47.8%
	Nivel alto	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0.0%	13,0%	0.0%	13.0%
Total	Recuento		7	10	6	23
	% del total		30.4%	43.5%	26.1%	100,0%

Fuente; Base de datos de las variables de estudio.

Interpretación

En la tabla 6 se observa que casi la mitad de los trabajadores del distrito de Pariacoto (17,4%) creen que la cultura organizacional de la ciudad está en algún punto intermedio y también creen que la gestión pública es algo entre media y baja (17,4% y 13,0%).

Tabla 7:

Correlación de la cultura organizacional con la gestión pública en el municipio distrital de Pariacoto.

Correlaciones					
				Cultura Organizacional	Gestión Publica
Pearson	Cultura Organizacional	Coeficiente de		1	,150
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,496
		N		23	23
	gestión Publica	Coeficiente de		,150	1
		correlación			
Sig. (bilateral)			,496	.	
	N		23	23	

Interpretación

En la tabla 7 se puede observar que el coeficiente de Pearson = 0,150 (verificando correlación positiva, el nivel de significancia es más del 5% ($p > 0,05$) lo que significa la ausencia de la relación considerable entre las dimensiones cultura organizacional y gestión pública, por lo tanto, podemos decir con audacia que la Cultura Organizacional no contribuye a la mejora de la gestión pública en el Municipio de Pariacoto, rechazando así la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre las políticas y la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

H₀: No existe relación significativa entre las políticas y la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

Tabla 8:

Las Políticas y su relación con la Gestión Pública en la Municipalidad distrital de Pariacoto.

		Gestión Publica			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Políticas	Nivel bajo	Recuento	2	5	1	8
		% del total	8,7%	21,7%	4,3%	34,8%
	Nivel medio	Recuento	4	2	4	10
		% del total	17,4%	8,7%	17,4%	43,5%
	Nivel alto	Recuento	1	3	1	5
		% del total	4,3%	13,0%	4,3%	21,7%
Total	Recuento	7	10	6	23	
	% del total	30,4%	43,5%	26,1%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

Interpretación

En la tabla se observa nivel de política de la ciudad es bajo para el 21,7% de los encuestados, mientras que es medio para la gestión pública, para el resto del 21,7% de los trabajadores de Pariacoto, se menciona mantener para ellos un nivel medio de política y de bajo a alto en gestión pública.

Tabla 9:

Correlación de las políticas y la gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

Correlaciones					
			Políticas	Gestión Publica	
Pearson	Políticas	Coeficiente	de	1	,068
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,758
		N		23	23
	gestión Publica	Coeficiente	de	,068	1
		correlación			
Sig. (bilateral)			,758	.	
	N		23	23	

Interpretación

En la tabla 9 señala que el coeficiente de Pearson es de 0,068 (que es una correlación positiva moderada) y el nivel de significancia es mayor al 5% ($p > 0,05$), lo que significa que no existe relación entre las dimensiones de las variables políticas y de gestión pública, por lo que podemos afirmar con seguridad que estas políticas no promueven una buena gestión de los servicios públicos en el distrito de Pariacoto, hipótesis que se rechazan.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre el talento humano y la gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto

H₀: No existe relación significativa entre el talento humano y la gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto

Tabla 10:

El talento humano y su relación con la gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.:

Tabla de contingencia Talento Humano * Gestión Publica

		Gestión Publica			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Talento Humano	Nivel bajo	Recuento	3	3	1	7
		% del total	13,0%	13,0%	4,3%	30,4%
	Nivel medio	Recuento	1	5	4	10
		% del total	4,3%	21,7%	17,4%	43,5%
	Nivel alto	Recuento	3	2	1	6
		% del total	13,0%	8,7%	4,3%	26,1%
Total	Recuento	7	10	6	23	
	% del total	30,4%	43,5%	26,1%	100,0%	

Fuente: Matriz de datos de talento humano y la gestión publica

Interpretación:

En la tabla 10, muestra que una cuarta parte del personal del gobierno de la ciudad (21.7%), considera que el nivel de talento en la ciudad es promedio y, al mismo tiempo, el nivel de gobernanza en la ciudad también es promedio. Cifras equivalentes son (17,4%) del personal que considera que el nivel de talento de la ciudad es promedio, mientras que su nivel de gobernanza es alto.

Tabla 11:

Correlación del talento humano con la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

Correlaciones				
			Talento Humano	Gestión Pública
Pearson	Talento humano	Coeficiente de correlación	1	,003
		Sig. (bilateral)	.	,988
		N	23	23
	gestión Pública	Coeficiente de correlación	,003	1
		Sig. (bilateral)	,988	.
		N	23	23

Interpretación

En la tabla 11, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson = 0,003 (señal de aceptación de correlación positiva) y el P-valor es menor al 5% ($p < 0,05$) lo que significa que el talento humano si contribuye a la buena gestión pública en la Ciudad de Pariacoto, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el plan estratégico y la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

H0: No existe relación significativa entre el plan estratégico y la gestión pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

Tabla 12:

El Plan Estratégico y su relación con la gestión Pública en la municipalidad distrital de Pariacoto.

Tabla de contingencia Plan Estratégico * Gestión Pública

		Gestión Pública			Total	
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Plan Estratégico	Nivel bajo	Recuento	2	3	2	7
		% del total	8,7%	13,0%	8,7%	30,4%
	Nivel medio	Recuento	4	5	3	12
		% del total	17,4%	21,7%	13,0%	52,2%
	Nivel alto	Recuento	1	2	1	4
		% del total	4,3%	8,7%	4,3%	17,4%
Total	Recuento	7	10	6	23	
	% del total	30,4%	43,5%	26,1%	100,0%	

Fuente: Matriz de datos del Plan Estratégico y la Gestión Pública.

Interpretación:

En la tabla 12, se puede observar que una cuarta parte de los trabajadores del municipio de Pariacoto (21.7%), perciben que la aplicación del Plan estratégico es de nivel medio y al mismo tiempo, que el nivel de la gestión pública en el municipio, también es de nivel medio. De igual modo, un (17.4%) de los trabajadores perciben que el plan estratégico de la empresa es de un nivel medio y al mismo tiempo perciben un nivel de la gestión pública es de nivel bajo.

Tabla 13:

Correlación del plan estratégico con la gestión Pública de los trabajadores del municipio distrital de Pariacoto.

Correlaciones					
			Plan estratégico	Gest ión Publica	
Pearson	Plan Estratégico	Coeficiente de correlación	1	,011	
		Sig. (bilateral)	.	,960	
			N	23	23
	Gestión Publica	Coeficiente de correlación	de	,011	1
Sig. (bilateral)			,960	.	
		N	23	23	

Interpretación

En la tabla 13, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson $Rho = 0,011$ (correlación positiva) y el nivel de significancia superior al 5% ($p > 0,05$) indican que el plan estratégico no contribuye a generar una buena gestión pública en el distrito de Pariacoto, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación.

Análisis y discusión

Del Objetivo general, se puede observar con los resultados de la Tabla 13 donde existe una relación positiva entre las variables de planificación estratégica y gestión pública a un nivel significativo del 5% ($p > 0,05$), coeficiente de correlación de Pearson = 0,011 lo que demuestra que no existe relación entre ambas variables, que el plan estratégico no contribuye a mejorar la gestión pública del municipio de Pariacoto. Esto es contrario a la motivación del estudio de Patricio (2022) que buscó establecer la relación entre la planificación estratégica y la gestión pública en la región de Santa María, donde llegué a concluir que existe una relación muy significativa entre la planificación estratégica y gestión pública. $r = 0,713$, esto confirma que se desarrollará una buena gestión pública en cualquier institución que implemente su plan estratégico. Asimismo, De Los Santos (2022) determina la existencia de una relación entre el plan estratégico y la gestión pública en el distrito de Jepelacio, si desde su punto de vista efectivamente existiría una relación entre las variables plan estratégico y gestión pública, la cual es valorada en 0,780 utilizando el método estadístico Rho de Spearman, al cual le otorga gran significancia. Este nivel es igual a 0,000, lo que implica que una mejora en la planificación estratégica conducirá a una mejora en la gobernanza pública en el distrito de Jepelacio. Además, Miranda (2022) en su estudio demostró, mediante la prueba Rho de Spearman, que existe una relación crítica de la planificación estratégica con la gestión de las instituciones municipales ubicadas en la provincia de Huancavelica, siendo el coeficiente de correlación en aceptación de la hipótesis general, de 0,699. Según la experiencia, una buena planificación estratégica afecta positivamente a la gestión pública al facilitar una mejor gestión de los recursos, más integración entre los trabajadores y, por ende, más satisfacción ciudadana.

Del Objetivo específico 1, la Tabla 1, indicó el resultado sobre el nivel de implementación del plan estratégico en el distrito de Pariacoto se denomina moderado, lo que está en línea con la percepción del 52,2% de los trabajadores con alguna de sus dimensiones como cultura organizacional, política y talento (47,80%, 43,50% y 43,50%) que obtuvieron las mejores calificaciones, estos resultados

concuerdan con los obtenidos por Rosales. El nivel de implementación del plan estratégico institucional para el 2022 en la ciudad de Chiclayo, según la encuesta, es moderado en un 54%, aunque en su estudio, determinó cómo se aplica el plan estratégico; para el logro de objetivos en la provincia y municipio de Casma, pero sus resultados posteriores revelan que el logro de objetivos y metas se basa directamente en el uso adecuado del plan estratégico. Por lo tanto, la experiencia viene a afirmar que una planificación estratégica adecuada trae consigo una serie de ventajas para los municipios, ya que dirige la buena gestión de los recursos hacia el bienestar de las personas.

De igual forma, del objetivo específico 2, en relación al grado de aplicación de la gestión y gestión pública en el municipio de Pariacoto, según la Tabla 3, el 43.5% de los trabajadores considera que este se encuentra en un nivel intermedio, manteniendo correlación en las dimensiones magulladas con las de lineamientos de modernización de la gestión y administración pública (56.5% y 47.8% respectivamente) que se califica con mayores calificaciones, sin embargo, existen dimensiones en las que las calificaciones adquiridas por los trabajadores son menores, por ejemplo políticas de gestión (para ambas 43.5%) lo cual se encuentra en concordancia con el estudio de Palomino (2022) al pretender determinar el vínculo que existe entre la aplicación de la gestión pública y la gestión administrativa en la gestión territorial a nivel regional, donde la ejecución plena de la modernización de la gestión pública tiene sus elementos básicos en la modernización de las políticas de administración, debiendo considerar la gestión administrativa. En cuanto a la modernización de la gestión pública, según Martínez (2021), en su investigación se refirió a la verdadera aplicación de la gestión pública como el primer elemento a considerar en la organización, políticas de gestión, visión, misión y objetivos de la consideración del factor fuerte. De igual forma, Quispe (2019), durante su estudio para conocer la relación entre la gestión pública con el desarrollo sostenible y la participación ciudadana en el año 2019, reportó que para esta aplicación la gestión pública es de nivel medio, así como la administración cumple con otras dimensiones de proyectos sostenibles, políticas de gestión y metas institucionales. Una apreciación de resultados demostró que una adecuada gestión pública tiene una influencia considerable en el desempeño de la organización. Como tal, las buenas políticas de

gestión se implementan con la evaluación de los riesgos atribuidos a la mala gestión de la administración pública y la gestión de la unidad para lograr los resultados esperados.

Del Objetivo específico 3, en la Tabla 7. Se puede deducir que el coeficiente de correlación de Pearson es $Rho = 0.150$ correlacionado positivamente a un nivel de confianza mayor al 5% ($p > 0.05$), lo que significa que no existe correlación entre ambos cuando. Dos variables, a saber, la cultura organizacional, no aportan a la gestión pública del municipio de Pariacoto. Esto es diferente a lo obtenido por Castañeda (2021) ya que los resultados de su estudio determinaron que las propuestas de gestión pública requieren de una buena cultura organizacional y deben estar formadas con los siguientes elementos: misión, visión, política, estrategia, planeación, entre otros para afianzar una buena gestión. Por otro lado, Cortez, Esquivel y Toledo (2019) agregaron en su investigación sobre la formulación de propuestas de gestión pública que han descubierto en la cultura organizacional el punto central ya que sus elementos como visión, misión y valores son considerados el Todo contenido sobre las necesidades básicas El logro de metas y objetivos es bastante significativo, porque esto ayuda a las organizaciones a gestionar mejor sus operaciones. Por ejemplo, Jiménez, Cadillo & Sandoval (2019) concluyeron en su trabajo de investigación que existe una relación entre la cultura organizacional y la gestión pública del Gobierno Regional de Lima en un nivel moderado de $\rho=0.446$, lo que demuestra que la mejora que se haga en la cultura organizacional y en las condiciones de la gestión pública reflejará mejor la gestión pública cultural. La experiencia histórica demuestra que una buena gestión de la cultura organizacional tiene una fuerte influencia en el desempeño de la institución en la consecución de los objetivos perseguidos.

Del Objetivo específico 4, la Tabla 9, indica el coeficiente de correlación de Pearson es $Rho = 0,068$, el cual es positivo y nivel de significancia mayor al 5% ($p>0,05$), lo que significa que la política no aporta a la gestión pública. Ciudad de Pariacoto. Esto es diferente al estudio de Chancha (2019), quien expresó que las políticas, además del establecimiento de alianzas, también incluyen recursos, servicios y planificación objetiva, siendo las alianzas la primera línea para la buena gestión de las entidades. Por otra parte, Núñez (2019) en su estudio establece que la política es un indicador de temas de planificación y alianzas ya que estos tienen una influencia

real en la buena gestión pública. Por lo tanto, Briceño y Távora (2019) en su trabajo de investigación se plantearon la pregunta de conocer si las políticas mejoran la gestión pública al interior del municipio en la provincia de Cajabamba y llegaron a plantear que existe una relación entre las políticas institucionales y la gestión pública en el municipio de Cajabamba, lo cual demuestra por lo siguiente: una buena magnitud de $\rho=0.675$, lo que confirma que la formulación de políticas institucionales en el plan estratégico mejora las condiciones para la gestión pública. Por lo tanto, la experiencia demuestra que los efectos positivos de las políticas pueden mejorar la gestión pública ya que estas contribuyen a una mejor gestión para alcanzar sus objetivos institucionales.

Del Objetivo específico 5, como se muestra en la Tabla 11, el coeficiente de correlación de Pearson es $Rho = 0,003$; es una correlación positiva con un nivel de significancia menor al 5% ($p > 0,05$), lo que significa que los talentos si aportan a la gestión pública. Municipalidad de Pariacoto, esto según el estudio de Figueroa (2020), que los factores de talento como el personal, la capacitación y el compromiso son cruciales en una buena gestión pública. De igual forma, López (2019) en su estudio exploratorio para determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión municipal en la ciudad de Santiago reportó que la relación que existe entre el mejoramiento de los recursos humanos y una gestión significativa es positiva. Municipalidad Regional de la Ciudad de Santiago. La experiencia demuestra que los efectos positivos del talento no son claros ni específicos porque la gestión pública nunca es informada específicamente ni clara de lo que está sucediendo. Así, solo se debe dotar a los trabajadores de todos los recursos necesarios para que puedan PRODUCIR Y VER mejores resultados.

Conclusiones

Se encontró que los trabajadores del municipio de Pariacoto avanzan moderadamente en la implementación de la planificación estratégica, lo que representa un 52,2% de desviaciones con un comportamiento homogéneo observado en las dimensiones de variables como cultura organizacional, políticas y recursos humanos. Después del proceso de calificación, las proporciones de talento son respectivamente 47,8%, 43,5% y 43,5%.

Corresponde al 43,5% de la fuerza laboral a nivel municipal, y se observa el mismo comportamiento para dimensiones en variables como modernización y gestión administrativa. El conocimiento de las directrices se observó en 56,5% y 47,8% para todos, excepto la política de gestión, que se situó en un nivel bajo según el 43,5% del personal municipal del distrito de Pariacoto.

El resultado indica que no existe relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y las variables de la gestión pública, ya que el nivel de significancia es mayor al 5%, lo que significa $p > 0,05$. Destaca que no existe una relación significativa y rechaza la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la gestión pública. Además, el valor de la correlación Rho de Spearman es 0,150, lo que indica una correlación positiva baja entre dimensiones y variables.

Se encontró que no existe relación entre la variable de la dimensión política y la gestión pública, ya que el nivel de significancia es superior al 5% ($p > 0,05$), lo que muestra que no hay significancia, por lo que se descarta la variable de la dimensión política relacionada con la gestión pública. Además, el valor de la correlación Rho de Spearman es 0,068, lo que muestra una correlación positiva baja entre dimensiones y variables.

Los resultados muestran que la dimensión talento si tiene correlación con las variables de gestión pública. El nivel de significancia es del 5% y ($p < 0,05$), lo que muestra que hay relación significativa, acepta la relación entre la dimensión talento y las variables de gestión pública y administración pública. Además, el valor de la correlación Rho de Spearman es 0,003, por lo que indica una correlación positiva baja entre dimensiones y variables.

Se estableció que no existe relación significativa entre la planificación estratégica y la gestión pública en el municipio de Pariacoto ($p > 0,05$), no mostrando relación significativa y refutando la relación entre la planificación estratégica y la gestión pública. Variable de planificación estratégica y gestión pública. El valor de correlación Rho de Spearman es de 0,011, lo que indica una correlación positiva muy baja entre las variables.

Recomendaciones

Se recomienda que las autoridades del Condado de Pariacoto adopten medidas de ajuste y reestructuración en lo que respecta a la cultura organizacional, las políticas institucionales y los componentes de gestión del talento del plan estratégico, que beneficiarán a la gestión pública.

Se recomienda que el gobierno del distrito de Pariacoto desarrolle planes estratégicos apropiados para maximizar la utilización de los recursos existentes y así aumentar la eficiencia de los servicios en sus ubicaciones.

Se recomienda que las autoridades regionales de Pariacoto mejoren la gestión pública local mediante la formulación e implementación de políticas estratégicas destinadas a lograr objetivos consistentes con las directrices nacionales.

Se recomienda que las instituciones de la región de Pariacoto creen una cultura organizacional adecuada, además de difundir y promover conocimientos a sus empleados sobre los tres aspectos básicos de la cultura antes mencionados, tales como: misión, visión e información sobre el plan estratégico de la empresa. institución.

Se recomienda que el gobierno del distrito de Pariacoto capacite a todo el personal institucional en los dos aspectos clave de la planificación y la prestación de servicios, con referencia a las políticas institucionales que deberían convertirse en el sello distintivo del municipio.

Planifica y mantiene actividades diseñadas para desarrollar las habilidades y capacidades de las personas para aumentar su eficacia en el logro de los objetivos organizacionales.

Referencias bibliográficas.

- Abravanel, H., Allaire, Y., Firsirotu, M., Hobbs, B., Poupart, R., Simard, J. (2022). *Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Bogotá: Leggis.
- Alan, D. y Cortez, L. (2017). *Procesos y Fundamentos de la Investigación científica*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Ángeles, M. (2021). *Gestión Pública para lograr la Calidad de Atención y Grado de Satisfacción del usuario en el Área de Emergencia en el Hospital Florencia de Mora, Trujillo, periodo 2018-2019*.
- Apaza, U. (2022). *Planeamiento estratégico para mejorar la gestión pública de la municipalidad distrital de Maras – Urubamba – Cusco, 2019-2020*.
- Arista, K., Contreras, E., Herrera J., Pineda B. (2017). *Planeamiento Estratégico para la Provincia de Chota al 2027* (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9426>.
- Bejar, E. (2021). *Plan estratégico y gestión por resultados del equipo directivo de instituciones educativas en El Agustino, Lima*.
- Bujaico, S y Girón, A. (2019) *El plan estratégico y la gestión de la municipalidad provincial de Huanta – Ayacucho – 2016”* (Tesis de licenciatura) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Perú.
Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/123456789/9426>.
- Castañeda, L. (2021). *Plan estratégico para la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*.
- Chapoñan, J. (2020). *Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión pública de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque*.
- Cortez, J., Esquivel, C. y Toledo, A. (2019). *Propuesta de Plan Estratégico para el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) 2019-2021*

- De Los Santos, K. (2022). *Plan estratégico y gestión municipal en la Municipalidad distrital de Jepelacio, 2022.*
- Diaz, A. (2022). *Plan estratégico y la gestión pública en la municipalidad distrital de santa maría, provincia de Huaura.*
- Espinoza, S. (2021). *Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.*
- Faya, A. (2020). *Plan estratégico con enfoque de gobierno abierto para la nueva gestión pública en la municipalidad distrital de La Victoria.*
- Figuroa, S. (2020). *La Gestión Pública y la Calidad del Servicio a los Usuarios de la Superintendencia Nacional De Migraciones - Sede Central 2019.*
- Fernández, Z. (1986). *La estructura organizativa: un análisis contingente. Investigaciones Económicas*
- Galoso, M. (2022). *La desarticulación entre el sistema de planeamiento estratégico y la programación presupuestaria y su incidencia en la gestión pública del CEPLAN: 2009-2018.*
- Galindo, G., y Ramírez, B. (2014). *Fundamentos de la gestión pública: hacia un Estado eficiente. Alpha Editorial.*
- Gargate, P. (2020). *Plan estratégico y su relación con la gestión pública en la municipalidad distrital de Mariano Dámaso Beraún, provincia de Leoncio Prado.*
- Gunn, L. (1996). *Perspectivas en gestión pública. Lecciones de Gestión Pública.*
- Guerrero, O. (2001). *Nuevos modelos de gestión pública.*
- Gómez, J. (2019). *La comunicación. Salus*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta ed.).*

- Huamanchumo, M. (2022). *Aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.*
- Kracauer, S. (2008). *Los empleados.*
- López, P. y Fachelli, S. (2016). *La encuesta. Metodología de la investigación social cuantitativa.*
- Martínez, B. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión administrativa del Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) Unión latinoamericana 1235 Covima La Molina 2019.*
- Martínez, D. (2017). *Pautas para elaborar un plan estratégico: en busca de las metas.*
- Miranda, E. (2022). *Plan estratégico y la gestión municipal en una institución edil en la provincia de Huancavelica 2021.*
- Nafin (2004). *Recursos humanos.*
- Oblitas, C. (2023). *Plan Estratégico y Gestión por Resultados en una Municipalidad Distrital de la Provincia de Cutervo.*
- Palomino, X. (2022). *Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en una dirección regional agraria.*
- Pérez, R. (2019). *Diseño de un plan estratégico para incrementar las ventas en la empresa distribuidora La Cultura, en el periodo 2018-2021, Chimbote 2018.*
- Robbins, S. (2005). “Comportamiento Organizacional”. 10ª Edición.: Editorial Pearson Prentice Hall-México.
- Rojas, J. (2022). *El Plan Estratégico y La Satisfacción del Usuario de la Oficina Nacional de Educación Católica, Lima 2020.*
- Rosales, C. (2022). *Plan estratégico institucional y gestión pública, Municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo – 2022.*
- Santos, C. (2017). *El planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión de la*

productividad municipal: caso de la municipalidad de Cara baíllo – Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.

Disponible en: <http://tesis.unfv.edu.pe/repositorio/5456456789/9426>.

Sarmiento de la Cruz, R. (2019). *Propuesta de mejora del Plan Estratégico como factor relevante para la Gestión de Calidad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de equipos de cómputo y accesorios, del centro comercial Compuplaza, distrito de lima, 2018.*

Yarleque, A. (2019). *Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019.*

Zavala, W. (2019). *Planeamiento Estratégico para el desarrollo de la gestión en la Municipalidad Provincial de Casma – 2019.*

Anexos

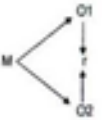
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE PLAN ESTRATEGICO						
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Aplicación del plan estratégico	De Vicuña (2017) Un plan estratégico es un plan maestro en el que la alta dirección incluye decisiones estratégicas tomadas “hoy” con referencia a acciones durante los próximos tres años para crear una empresa más competitiva que permita cumplir con las diferentes expectativas de los grupos de interés. .	La variable plan estratégico será medida mediante las dimensiones cultura organizacional, políticas, talento humano.	Cultura Organizacional	Misión	1	Escala ordinal de tipo Likert: - 1: Nunca - 2: Casi nunca - 3: A veces - 4: Casi siempre - 5: Siempre
				Visión	2	
			Políticas	Planificación	3	
				Servicio	4	
			Talento Humano	Comunicación	5	
				Personal	6	
				Capacitación	7	
				Compromiso	8	
				Objetivos	9	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE GESTION PUBLICA						
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Mejora en la Gestión Publica	Criado (2016) La gestión La sociedad es un escenario desde la perspectiva de la filosofía económica. El Estado, adquiriendo un rol regulador, trata de eliminar las estructuras burocráticas tradicionales (ministerios) de forma organizativa, en organizaciones misioneras que marcarán metas medibles y al mismo tiempo exigirán a sus líderes comenzar a disfrutar de su cargo y éxito burocrático en la gestión estatal.	Las variables de gobernabilidad del Estado se medirán utilizando la modernización de la gestión, las políticas de gestión, los lineamientos de gestión y otras dimensiones.	Modernización de la gestión	Recursos	10	Escala ordinal de tipo Likert: - 1: Nunca - 2: Casi nunca - 3: A veces - 4: Casi siempre - 5: Siempre
				Esfuerzos	11	
			Políticas de gestión	Medios Materiales	12	
				Alianza	13	
			Lineamientos de gestión	Productividad	14	
				Estructura organizacional	15	

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general: PG: ¿De qué manera la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cómo la aplicación de un plan estratégico mejora la eficiencia de la gestión pública de la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026? PE2: ¿La aplicación de un plan estratégico cómo mejorar la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026?</p>	<p>Objetivo general: OG: Establecer que la aplicación de un plan estratégico se relaciona con la mejora de la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Analizar el nivel de aplicación del plan estratégico en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 – 2026. OE2: Determinar el nivel de aplicación de la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026. OE3: Especificar la relación entre la dimensión cultura organizacional y la variable gestión pública en la</p>	<p>Hipótesis general: HG: La aplicación de un plan estratégico se relaciona significativamente con la mejora de la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

<p>PE3: ¿La aplicación de un plan estratégico de qué manera mejora la calidad de la gestión pública de la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026?</p> <p>PE4: ¿Cómo la aplicación de un plan estratégico mejora la productividad de la gestión pública de la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026?</p>	<p>Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.</p> <p>OE4: Demostrar la relación entre la dimensión políticas y la variable gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.</p> <p>OE5: Describir la relación entre la dimensión talento humano y la variable gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto en el período 2022 - 2026.</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
<p>Diseño no experimental</p> <p>Nivel correlacional</p>  <p>Donde: M= Muestra de estudio O1=Plan Estratégico r= Relación O2= Gestión Pública</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 51 trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo conformada por 23 trabajadores de la municipalidad distrital de Pariacoto.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1265 901 1456 1045" rowspan="3">Plan Estratégico</td> <td data-bbox="1456 901 1792 949">Cultura Organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1456 949 1792 997">Políticas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1456 997 1792 1045">Talento Humano</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1265 1045 1456 1189" rowspan="3">Gestión Pública</td> <td data-bbox="1456 1045 1792 1093">Modernización de la gestión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1456 1093 1792 1141">Políticas de gestión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1456 1141 1792 1189">Lineamientos de gestión</td> </tr> </table>		Plan Estratégico	Cultura Organizacional	Políticas	Talento Humano	Gestión Pública	Modernización de la gestión	Políticas de gestión	Lineamientos de gestión
Plan Estratégico	Cultura Organizacional										
	Políticas										
	Talento Humano										
Gestión Pública	Modernización de la gestión										
	Políticas de gestión										
	Lineamientos de gestión										

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

CUESTIONARIO SOBRE EL PLAN ESTRATEGICO Y LA GESTION PUBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARIACOTO

INSTRUCCIONES

Estamos realizando una investigación para conocer la percepción sobre el Plan Estratégico y la Gestión Pública en la Municipalidad Distrital de Pariacoto. Este es un cuestionario anónimo, por favor no escribas su nombre ni sus apellidos, toda la información que nos brinden tendrá carácter confidencial. Lea detenidamente cada pregunta y con la mayor sinceridad posible, responda y/o marque con una (X) solamente una alternativa de su elección.

Siendo la escala de valor la siguiente:

Siempre	(5)
Casi siempre	(4)
A veces	(3)
Casi nunca	(2)
Nunca	(1)

VARIABLE: PLAN ESTRATEGICO	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL					
1.- ¿La Municipalidad realiza la elaboración de su plan estratégico?					
2.- ¿En la misión de la Municipalidad, se contemplan las políticas y estrategias para su desarrollo?					
3.- ¿Los objetivos y metas figuran en la estrategia de los planes de la Municipalidad?					
4.- ¿La visión refleja con claridad la meta y objetivos trazados a alcanzar?					
5.- ¿La visión de la Municipalidad se encuentra reflejada en los planes y programas en la asignación de recursos?					
DIMENSIÓN: POLITICAS	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
6.- ¿La Municipalidad cuenta con la adecuada planificación de sus recursos que hagan posible el logro de los objetivos?					
7.- ¿La Municipalidad realiza una adecuada planificación de los servicios que ofrece a la ciudadanía?					
8.- Los servicios que su institución ofrece a su comunidad ¿Son óptimos?					
9.- ¿La Municipalidad cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo?					
DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)

<p>10.- ¿La Municipalidad lleva una buena comunicación con su personal de tal manera que se sienten bien informados y noten que valoran sus opiniones?</p>					
<p>11.- La contratación del personal es idóneo y óptima para para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales acordados por la Municipalidad</p>					
<p>12.- ¿la formación y capacitación del profesional es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la Municipalidad?</p>					
<p>13.- ¿Se cuenta con el personal comprometido para la mejorar y cumplir los objetivos de la Municipalidad?</p>					
<p>14.- ¿Los trabajadores de la Municipalidad cumplen con los objetivos trazados de la Municipalidad?</p>					

VARIABLE: GESTION PUBLICA	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
DIMENSIÓN: MODERNIZACION DE LA GESTION					
15.- ¿se convoca a nuevos recursos humanos, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad.?					
16.- ¿La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad?					
17.- En La Municipalidad de Pariacoto, durante el desarrollo de las diferentes actividades en bien de la población se reconocen el esfuerzo realizado por los trabajadores en obtener los mejores resultados de los ya planteados en el plan estratégico					
DIMENSIÓN: POLITICAS DE GESTION	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
18.- La Municipalidad de Pariacoto cuenta con una política de gestión.					
19.- El personal conoce los riesgos de una política de gestión mal organizada.					
20.- ¿Se gestionan de forma óptima los medios materiales –espacios, equipos, nuevas tecnologías- y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad?					
21.- ¿La Municipalidad, realiza alianzas con otras instituciones públicas-privadas?					

22.- ¿Las alianzas con otras organizaciones ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la Municipalidad?					
23.- La Municipalidad de Pariacoto en aras de una mejora de la alianza estratégica con las entidades públicas y privadas cumple con lo planificado en el Plan Estratégico de gobierno.					
DIMENSIÓN: LINEAMIENTOS DE GESTION	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
24.- ¿Se puede apreciar con claridad el compromiso del personal para elevar la productividad de la Municipalidad cuando se definen y revisan las grandes líneas estratégicas y la cultura de la calidad, basada en la mejora continua?					
25.- ¿El fortalecimiento de capacidades contribuye en la productividad y una eficiente atención de los servicios de la Municipalidad?					
26.- ¿La estructura organizativa, es el marco en el que se desenvuelve la Municipalidad, donde las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos?					
27.- ¿La alta dirección asegura el buen funcionamiento de la estructura organizativa, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?					
28.- ¿La Gerencia o Subgerencia a su cargo cumple con su plan de trabajo anual?					

Anexo 4. Validación Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PERDO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESSENIA AVILA ALCALDE

Fecha: 12 marzo 2023 Especialidad: Licenciada en Administración, Magíster.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre plan estratégico y gestión

Autor del instrumento: Bach. Adams Terry, Víctor Newton

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

" EL PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DE PARIACOTO 2022 - 2026"

El cual debe de calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					54	140
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) 194				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.97				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

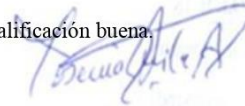
III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{194} = 0.97$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



Firma del Experto

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

DNI. 32974960

UNIVERSIDAD SAN PERDO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 12 marzo 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre plan estratégico y gestión.

Autor del instrumento: Bach. Adams Terry, Víctor Newton

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**" EL PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PÚBLICA EN
 LA MUNICIPALIDAD DE PARIACOTO 2022 - 2026"**

El cual debe de calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				32	54	100
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) 186				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.93				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

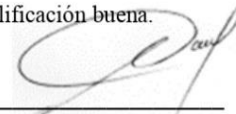
III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{186} = \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



Firma del Experto

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

DNI. 32455026

**UNIVERSIDAD SAN PERDO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 12 marzo 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre plan estratégico y gestión.

Autor del instrumento: Bach. Adams Terry, Víctor Newton

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**" EL PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN PÚBLICA EN
LA MUNICIPALIDAD DE PARIACOTO 2022 - 2026"**

El cual debe de calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				32	54	100
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) 186				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) 0.93				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global:

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coficiente de Validez

$$\boxed{186} = \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Pablo Santos Díaz

Mg. Administración de empresas y negocios
DNI.32542582

Anexo 05: Prueba de confiabilidad

Prueba de confiabilidad de la variable: EL PLAN ESTRATÉGICO

SUJETOS	PREGUNTAS														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	34
2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	29
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	35
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	35
5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	35
6	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	34
7	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	26
8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	23
9	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	22
10	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	28
11	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	25
12	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	21
13	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	23
14	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	21
15	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	23
Varianza	2,07	2,13	2,0	2,2	1,93	2,13	2,07	2,0	1,73	1,87	1,8	2,0	1,87	1,8	27,6

Resultados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

		Desv.	
	Media	Desviación	N
P1	2,07	,594	15
P2	2,13	,743	15
P3	2,00	,655	15
P4	2,20	,676	15
P5	1,93	,704	15
P6	2,13	,743	15
P7	2,07	,704	15
P8	2,00	,756	15
P9	1,73	,704	15
P10	1,87	,743	15
P11	1,80	,676	15
P12	2,00	,756	15
P13	1,87	,743	15
P14	1,80	,676	15

Alfa de Cronbach:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,705	15

Análisis:

A partir de los resultados obtenidos se puede apreciar un valor de Alfa de Cronbach de 0,705 analizado como confiable y puede ser aplicado a la muestra de estudio.

Prueba de confiabilidad de la variable: GESTION PUBLICA

SUJETOS	PREGUNTAS														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	33
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	33
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	35
4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	35
5	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	34
6	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	32
7	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	1	30
8	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	31
9	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	20
10	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	24
11	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	22
12	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	27
13	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	26
14	1	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	24
15	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	4	2	32
VARIANZA	1.80	2.00	2.07	2.20	2.13	2.20	2.00	2.33	2.20	2.27	2.00	2.13	2.07	1.80	29.20

Resultados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

		Desv.	
	Media	Desviación	N
P1	1,80	,561	15
P2	2,00	,845	15
P3	2,07	,594	15
P4	2,20	,775	15
P5	2,13	,743	15
P6	2,20	,676	15
P7	2,00	,756	15
P8	2,33	,617	15
P9	2,20	,676	15
P10	2,27	,704	15
P11	2,00	,655	15
P12	2,13	,701	15
P13	2,07	,709	15
P14	1,80	,743	15

Alfa de Cronbach:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,738	15

Análisis de desempeño:

A partir de los resultados obtenidos se puede apreciar un valor de Alfa de Cronbach de 0.738, analizado como confiable y puede ser aplicado a la muestra de estudio.

El plan estratégico para mejorar la gestión pública en la Municipalidad de Pariacoto 2022 - 2026

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	<1%

9	Submitted to Universidad Politécnica Estatal de Carchi	<1 %
Trabajo del estudiante		
10	Submitted to Universidad Católica Los Angeles de Chimbote	<1 %
Trabajo del estudiante		
11	Submitted to Universidad Peruana Austral del Cusco	<1 %
Trabajo del estudiante		
12	Submitted to Universidad de Oviedo	<1 %
Trabajo del estudiante		
13	Submitted to Universidad Manuela Beltrán	<1 %
Trabajo del estudiante		
14	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC	<1 %
Trabajo del estudiante		
15	Submitted to Rivers State University of Science & Technology	<1 %
Trabajo del estudiante		
16	Submitted to Universidad Alas Peruanas	<1 %
Trabajo del estudiante		
17	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo	<1 %
Trabajo del estudiante		

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Adams Terry Víctor Newton		06776691	Cooperativa_@inslagro@hotmail.com
Apellidos y Nombres		RNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Licenciatura Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"El plan estratégico para mejorar la gestión pública en la municipalidad de Pariacoto 2022 – 2026", para obtener el Grado de Maestría en Gestión Pública con mención en Ciencias Sociales.			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA CON MENCIÓN EN CIENCIAS SOCIALES			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (dpto.en-repositorio.usp.edu.pe/aberto/)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (dpto.en-repositorio.usp.edu.pe/restringido/) ⁴		
<small>(*) Si la caso de investigación es interdisciplinario</small>			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente se deja constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

C. El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Fecha	Día	Mes	Año
Chimbote	08	04	2025

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 013-2018-0000010-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
2. Ley N° 30311 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (L. 30311-2018-07-01-016).
3. Si el autor otorga el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia sin exclusión, permisión de modificación, arreglo de forma o de otros derechos de autor, otorgando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el literal de la Ley 822.
4. Si el autor desea otorgar otro tipo de acceso, por ejemplo los permisos de acceso de los datos, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-COMPRO-CEIC (Normativa 1.2) y el Reglamento de Registro Institucional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) se encuentran disponibles en línea de forma gratuita en www.creativecommons.org/ y <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
6. Según artículo 1.2.2 del artículo 1.2 del Reglamento de Registro Institucional Digital de la Universidad San Pedro, el autor otorga el consentimiento y autorización para que la Universidad San Pedro pueda publicar, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento de investigación en el Repositorio Institucional Digital (RID) de la Universidad San Pedro, de acuerdo con el literal de la Ley 822.

Nota: - De caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a lo Ley 27444, art. 32, párr. 32.3).