



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Influencia de la gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la región Ayacucho, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Crisostomo Bautista, Wilfredo ([orcid.org/0000-0003-4869-2213](https://orcid.org/0000-0003-4869-2213))

**ASESOR:**

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato ([orcid.org/0000-0003-1497-6613](https://orcid.org/0000-0003-1497-6613))

**CO-ASESOR:**

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente ([orcid.org/0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi esposa y a mis hijos por ser los primeros en apoyar las decisiones que adopte. De igual manera a mis padres, hermanos por ser mi fuente de inspiración para ser mejor persona en todo ámbito.

## **Agradecimiento**

A mi esposa por apoyarme día a día, en esta etapa de ampliación profesional.

A mis padres por apoyarme que siempre me dan incondicionalmente para seguir adelante en vida profesional.

Al Dr. Emil Renato Beraún Beraún por ser un guía académico y por las observaciones que siempre realizó en la investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de Investigación	25
3.2. Variables y Operacionalización	26
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIÓN	49
REFERENCIAS	50
ANEXO	

## Índice de tablas

Tabla 1 Gestión de la planificación	31
Tabla 2 Dimensión gerencial	32
Tabla 3 Dimensión Dirección estratégica	33
Tabla 4 Dimensión Oportunidades	34
Tabla 5 Cumplimiento de metas	35
Tabla 6 Ejecución de las metas	36
Tabla 7 Control	37
Tabla 8 Calidad	38
Tabla 9 Correlaciones entre gestión de la planificación y cumplimiento de metas	39
Tabla 10 Correlación entre la variable gestión de planificación y gerencial	40
Tabla 11 Correlación entre la gestión de la planificación y dirección estratégica	41
Tabla 12 Correlación entre la gestión de la planificación y oportunidades	42

## Resumen

En la presente investigación denominada “Influencia de la gestión de la planificación en el cumplimiento de metas de una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022”. Como objetivo se pretendió analizar la influencia de la gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en la municipalidad. La metodología empleada en la presente investigación, fue de enfoque cuantitativo ya que la muestra de estudio se puede contar de manera determinada, el nivel de investigación es explicativo ya que se busca analizar y/o explicar los fenómenos de la realidad social, la población y muestra estuvo integrado por 50 miembros, cuya muestra censal es decir que la muestra de estudio tiene una base de connotación estadística, además la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario por cada variable con la escala de Likert. Los resultados arrojaron una correlación de coeficiente de Rho de Spearman de 0,738 para ambas variables de estudio, con un grado de significancia de  $p= 0.0002 < 0,05$  es decir se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula con un 95% de confianza. Se concluye que existe una relación positiva alta entre la gestión de la planificación en el cumplimiento de meta en una municipalidad de la Región Ayacucho.

**Palabras clave:** Gestión de la planificación, Cumplimiento de metas estratégica, Metas, Objetivos.

## **Abstract**

In the present investigation called "Influence of the planning management in the fulfillment of goals in a municipality of the Ayacucho Region, 2022". The objective was to analyze the influence of planning management on the fulfillment of goals in the municipality. The methodology used in this research was quantitative approach since the study sample can be counted in a determined way, the research level is explanatory since it seeks to analyze and/or explain the phenomena of social reality, the population and sample consisted of 50 members, whose census sample is that the study sample has a statistical connotation base, also the technique applied was the survey and the instrument was the questionnaire for each variable with the Likert scale. The results showed a Spearman's Rho coefficient correlation of 0.738 for both study variables, with a degree of significance of  $p= 0.0002 < 0.05$ , i.e. the alternative hypothesis is confirmed and the null hypothesis is denied with 95% confidence. It is concluded that there is a high positive relationship between planning management and goal fulfillment in a municipality of the Ayacucho Region.

**Keywords:** Planning management, Goal fulfillment strategy, goals, objectives.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las entidades públicas han sufrido muchas deficiencias en su gestión pública abarcando como temas principales la planificación previa y el cumplimiento de metas, ya que Continental (2022) manifestó que existen deficiencias en la gestión pública que deberían resolverse cuanto antes, para evitar el incumplimiento de las metas propuestas por las entidades, estas deficiencias se debe a que estas entidades tienen un sistema de planeamiento desconectado totalmente de las necesidades de la población, es decir, que realizan planes que no van acorde a lo que el pueblo necesita y requiere, por lo tanto, ese planeamiento de estrategias por parte de la entidad se vuelve nulo, ya que se vuelve una herramienta incoherente que no va acorde al presupuesto público, otro factor de deficiencia importante es una estructura de organización y funciones ineficaces, esto quiere decir, que existen muchísimas entidades públicas que no actúan o no están creadas con la finalidad de cumplir sus objetivos, ya que fueron diseñadas jerárquicamente definidos, por ese motivo entregan servicios al público de manera inoportuna e irresponsable, otro factor de deficiencia de las entidades públicas es que ofrecen productos y servicios de baja calidad, esto se debe que la organización no es capaz de optimizar y mejorar sus procesos, debido a la falta de capacitación y a la falta de recursos, generando un sistema administrativo paupérrimo en cuanto a cumplimiento de funciones, ya que solo buscan cumplir sus funciones, sin ni siquiera satisfacer las necesidades de la población, y también existe una articulación gubernamental tenue, ya que no impulsan la descentralización nacional generando limitaciones en las entidades públicas e instituciones poca efectivas en la realización de sus funciones.

La mejora en el desarrollo de la planificación estratégica nacional se produce en un contexto claro. Se entiende que el desarrollo de herramientas de planificación se centra en los procesos de seguimiento y evaluación, la adhesión a la vinculación entre planes a nivel nacional, el respeto del orden de prioridad y el objetivo de alcanzar la visión del país para 2025 son aspectos de la planificación estratégica. la visión de la nación para el año 2050, que es una perspectiva colectiva del futuro que

adopta un enfoque sostenible. método sostenible El objetivo de vincular los planes es trabajar juntos para alcanzar los objetivos y cerrar las brechas entre ellos. Debido a que las acciones a realizar se identifican en el nivel de planificación y, en consecuencia, las actividades operativas se formulan en el nivel operativo, la planificación también debe abordarse desde el enfoque de la presupuestación por resultados a efectos de alcanzar los objetivos y cerrar las brechas. La formulación de las actividades operativas requiere su adecuada financiación y conexión con los planes estratégicos. Los planes estratégicos se tradujeron utilizando el programa gratuito.

Por todo lo mencionado anteriormente, la gestión de la planificación cumple un rol muy importante para el desarrollo óptimo de un distrito, una región, una ciudad y un país entero, ya que, si existe una buena gestión y planificación previa en cuanto a metas establecidas, se desarrollará económicamente el país, se generará mayores oportunidades de trabajo y podrá satisfacer las necesidades de todos los integrantes de la sociedad. Pero actualmente los líderes y colaboradores de organismos públicos están conviviendo bajo un clima o entorno laboral inadecuado, lo que ocasiona baja productividad por parte de los miembros de la municipalidad, ausentismo laboral, poca organización y mala gestión de planes entre los miembros, entre otros problemas que perjudican la entidad, todos estos problemas se originan principalmente por una mala gestión, control, coordinación y planificación del cumplimiento de metas de las distintas áreas de la municipalidad. Esta gran cantidad de problemas también se debe a la segmentación de partidos políticos que existen dentro de las municipalidades, generando desorganización, deficiente planificación y por ende metas inconclusas o incompletas por parte de la entidad pública.

Como principal herramienta de gestión, la planificación estratégica es reconocida por los gestores y los equipos de trabajo como la clave para llevar a cabo políticas públicas para y políticas públicas consensuadas para el desarrollo y la inclusión social como palanca de las políticas sociales universales.

así como la inclusión social como herramienta para influir en todas las políticas sociales. Se requiere tener en cuenta en sus procesos horizontes temporales que van del largo al corto plazo. A corto plazo, la prospectiva estratégica desempeñará un papel importante. También debe incluirse la gestión territorial local como base de la gestión intersectorial e intergubernamental y de gestión entre gobiernos. Mantener la inercia en la gestión del implicaría seguir abordando las cuestiones estructurales de la pobreza, la exclusión y la desigualdad.

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP), ambas orientadas a la búsqueda de resultados, enfrenta en la etapa post-Covid-19 desafíos complejos que implican innovar en la forma de conocer la realidad. La planificación estratégica, como parte del Sistema Nacional de Planificación Estratégica La planificación estratégica, como parte del Sistema Nacional de Planificación Estratégica (SINAPLAN). de definir el futuro ideal; de expresar planes y políticas; además, de articular disposiciones y planes; de articular planes y políticas, así como de supervisar y evaluar para la mejora continua mejora.

Según Brume (2018), la administración estatal es responsable del cumplimiento y alcance de la visión y misión de una organización dada, lo que sugiere que dicha administración podría tener la opción de impactar directamente en la ejecución de los planes trazados, por lo que la alta administración responsable de la administración clave debe garantizar y dar datos oportunos, exactos y confiables, generalmente las opciones que podrían trazarse restringirán el cumplimiento convincente y competente de cada uno de los ciclos trazados en relación con el cumplimiento de los objetivos proyectados.

Como en el caso de Sonnenholzner et al.,(2020) que descubren que el gobierno ecuatoriano, como resultado de la pandemia y la ausencia de una administración clave satisfactoria, disminuyó el grado de consistencia de los objetivos extendidos a ser ejecutados durante el período 2020 debido a que no presentaban grandes resultados, ya que la caída de la economía ha comenzado en toda América Latina que el grado de necesidad y la indigencia escandalosa aumenta en un 3, 5% y 2. 3%

por separado, razón por la cual el gobierno ecuatoriano se ha visto obligado a tomar medidas para reducir la pobreza. 3% por separado, razón por la cual la autoridad pública de Ecuador proyecta en el Plan 2030 la oportunidad potencial de producir energías cooperativas entre diferentes actores para un mejoramiento confiable factible desde el punto de vista natural, social y financiero a través de la reconstrucción de la administración vital para que se sume al reconocimiento de los 17 planes trazados dentro del Plan 2030.

En el Perú, Ballesteros (2020) afirma que las legislaturas provinciales y vecinales están sufriendo diferentes cambios debido al desarrollo de los procesos de administración pública y la pandemia, ya que afectaron enfáticamente la realidad en curso dentro del dominio público y descubrieron sus debilidades; por lo tanto, la junta dentro de los organismos abiertos trabaja con la identificación de las necesidades de los residentes, las mismas que se destacan innegablemente durante la situación altamente sensible.

Posteriormente, Zabaleta (2021) sostiene que la administración esencial de los establecimientos de seguridad durante la coyuntura fue insuficiente en 36,67% con un patrón ordinario de 53,33%, en vista de que los ejercicios de asociación, curso y control se crearon desconociendo la fundamentación de los proyectos realizados en años anteriores, provocando consecuencias adversas en la actualidad, se ha demostrado que los responsables de decidir los proyectos, no cuentan con la experiencia e información vital para la ejecución de las actividades, asimismo los datos suministrados por las organizaciones necesitan agilidad y precisión. Esta circunstancia actual influye en la consistencia con los programas trazados, ya que tuvo una exposición del 28%, donde el semáforo de exposición lo ubica en el 6º lugar.

Asimismo, Galloso y Ospino (2021) refirió que la gestión de políticas en el Perú se crea a través de la interrelación de fundamentos, conformados por normas, sistemas y estrategias que permiten la ejecución de sus ejercicios de manera duradera, en capacidad de la sociedad. En todo caso, el marco de ordenamiento esencial y el marco del plan financiero no están conectados, partiendo de que el marco principal

se orienta a decidir el tipo de sociedad que se espera conformar, mientras que el otro marco coadyuva con la designación de activos y método para el Estado considerando los resultados que se esperan alcanzar y con la evaluación de proyectos y marcadores públicos, se ha afirmado que los planes y actividades creados por las legislaturas fueron impactados por la circunstancia actual, que ha restringido el acceso a diferentes administraciones y activos relacionados con el dinero. Ante lo mencionado anteriormente en una municipalidad de la Región Ayacucho, no puede brindar un servicio eficiente y de calidad como es requerido por normativa nacional vigente en el país. Por ello se mostrará la formulación de los problemas expuestos.

La presente investigación tiene como problema general: 1. ¿Cuál es la influencia de la gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, en el año 2022?, y algunos problemas específicos que acompañan al problema general estos son: 1. ¿Cuál es la influencia de la gestión de la planificación en la dimensión gerencial en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022?, 2. ¿Cuál es la influencia de la gestión de la planificación en la dimensión dirección estratégica en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022?. 3. ¿Cuál es la influencia de la gestión de la planificación en la dimensión oportunidades en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022?

La investigación abarcó cuatro justificaciones, una teórica, una práctica, social y metodológica, para que pueda trascender la investigación, y así poder detallar y profundizar estudios que tengan relación con la planificación de los objetivos planteados. Teóricamente esta investigación es muy relevante, porque es necesario desarrollar estrategias de gestión en cuanto a la planificación y cumplimiento de las metas de cualquier municipalidad, ya que aquí radica el valor de esta investigación, en demostrar la relación que existe entre las variables de la investigación, por ende también se revisará trabajos similares, de manera que se dé a conocer que la de gestión de planificación influye en el cumplimiento de desafíos y metas de las

municipalidades, aportando conocimientos nuevos y novedosos a la comunidad científica de todo el mundo.

En la práctica, la importancia de la investigación radica en que servirá de guía para otras municipalidades del Perú que estén desempeñando el mismo rol en la sociedad, ya que de ellos depende el crecimiento económico, social, político y ético del país, por consiguiente, es muy necesario que las municipalidades tomen en cuenta desarrollar una estrategia de gestión de la planificación y cumplimiento de sus metas, para revertir la problemática planteada en la investigación. Social: esta investigación beneficiará en muchos aspectos a la población, pero principalmente los beneficiará en la satisfacción de sus necesidades, ya que al mejorar la gestión de la planificación y al cumplir las metas de las entidades públicas, se incrementará la calidad de vida de la población. Y la justificación metodológica, es decir el método utilizado como la técnica y el instrumento fueron utilizados en la presente estudio y servirá para futura similares investigaciones.

Con la actual investigación, tiene como objetivo general 1. Analizar la influencia de la gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022, de manera que le acompañan objetivos específicos para el logro de este objetivo que son 1. Analizar la influencia de la gestión de la planificación en la dimensión gerencial en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022, 2. Analizar la influencia de la gestión de la planificación en la dimensión dirección estratégica en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022, 3. Analizar la influencia de la gestión de la planificación en la dimensión oportunidades en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022.

Ante lo expuesto se formuló la hipótesis general e hipótesis específicas para el desarrollo de la investigación, la hipótesis general es: Existe influencia significativa de la gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022, apoyándose y fundamentándose con las

hipótesis específicas: H1: Existe influencia significativa de la gestión de la planificación entre la dimensión gerencial en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022, es óptimo. H2: Existe influencia significativa de la gestión de la planificación entre la dimensión dirección estratégica en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022, H3: Existe influencia significativa de la gestión de la planificación entre la dimensión oportunidades en el cumplimiento de en una municipalidad de la Región Ayacucho en el año 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La actual investigación tomó en cuenta investigaciones y estudios previos hechos nacional e internacionalmente, a continuación, se le mostrará y describirá los antecedentes nacionales y sus principales hallazgos.

Huamaní (2018), mencionó como objetivo principal promover y proponer el uso del CMI, Con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos, se debe trabajar de manera efectiva y enfocada en las tareas que contribuyen al logro de dichas metas por la municipalidad a corto y largo plazo. Esta investigación sirve de mucha ayuda para esta investigación, porque esta investigación también busca gestionar de mejora manera a todos los miembros de la municipalidad con el único fin de cumplir las metas planteadas, de manera que toda la municipalidad se siente comprometida con el logro de estos objetivos, sea más organizada e unida y tome decisiones en torno a la mejora de la municipalidad y en torno al desarrollo de los objetivos planteados, siguiendo una estrategia de gestión única que beneficiará tanto a los miembros de la municipalidad como a la población que esté arraigada a ese distrito, por ende a la municipalidad.

Apaza (2021), refirió como objetivo primordial Se busca determinar si existe una relación significativa entre dos factores cruciales: la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Socabaya, pero exactamente para el año 2019. En esta investigación se mencionan tres dimensiones una de ellas es la dimensión identificación de servidores competentes y menciona que sí guarda relación con el desempeño de la misma manera la dimensión proveer y la dimensión retención que todas de ellas tienen relación con el desempeño profesional de los trabajadores municipales. Está seguro de esta tesis que es mucho necesario comprometer a los miembros en una municipalidad de la Región Ayacucho, porque eso facilitará una buena gestión para cumplir los objetivos establecidos por la entidad pública, también facilitará el control de las actividades de los trabajadores, ya que su rendimiento será verificado por medio del logro de los objetivos establecidos por la institución, en resumen, una buena administración de talentos humanos permitirá una

buena gestión en cuanto a la planificación del cumplimiento de las metas planteadas por la municipalidad.

Centeno (2018) abarcó como objetivo establecer que relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral específicamente del personal administrativo de la municipalidad. De igual forma esta investigación guarda relación con la actual investigación sobre la influencia de la gestión de la planificación y cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022, porque se enfocan principalmente en la mejora de la gestión del personal para lograr objetivos a corto o largo plazo, de manera que se logre el mejor desempeño de las actitudes del personal, que es lo que se quiere lograr en la actual investigación un mejor rendimiento de los trabajadores, un mayor compromiso por parte de ellos, para que el control en cuanto a la planificación del cumplimiento de metas sea exitosa ; también de esta investigación se recoge la utilización de la encuesta apoyado del instrumento que es el cuestionario para los miembros específicos a analizar de la municipalidad, destinado a Se debe llevar a cabo una recopilación exhaustiva de información relevante para sustentar la investigación y alcanzar los objetivos establecidos. Esta información se utilizará para determinar si la gestión de la planificación tiene una influencia significativa en el logro de las metas. Para ello, se deben analizar y comparar los datos recopilados con el fin de verificar si existe una correlación significativa entre la planificación y el cumplimiento de las metas. Este proceso de recopilación y análisis riguroso de información es fundamental para establecer conclusiones y recomendaciones sólidas y confiables para mejorar la gestión de la planificación.

Dávila (2019) tuvo como objetivo determinar la gestión ambiental de funcionarios junto con la ejecución presupuestal de la municipalidad mencionada anteriormente y se evaluó la relación entre ella. El número de muestra fue de 17 funcionarios entre ellos se hallaban funcionarios pertenecientes al área de gerencia, alcaldía, planificación, tesorería, contabilidad entre otros. Se ha realizado un trabajo de investigación de manera no experimental aplicando un diseño correlacional, los análisis estadísticos fueron llevados a cabo mediante el programa Excel y el SPSS

versión 24.0. Los cuestionarios que se les brindó a los 17 funcionarios fueron evaluados por personal experto. Es por ello para la aplicación y concreción de los resultados se utilizó la prueba estadística de Pearson donde arroja 0.33 en el cual denota un grado de confianza de 0,05 por lo que se observa que existe una proximidad en los resultados de la escala de valoración por lo que se concluye que existe una similitud o relación entre las variables de estudio

Cuchuyrumi (2020) mencionó como objetivo generar la ejecución del presupuesto a un nivel de cumplimiento de metas y objetivos para la Municipalidad Distrital de San Miguel en 2019. por el cual la metodología aplicada fue de diseño no experimental ya que en ningún momento la muestra de estudio fue manipulada o intervenida tanto de manera directa o indirecta al mismo tiempo la muestra de estudio estuvo integrada por 19 trabajadores y por ende se utilizó la técnica de la encuesta, seguidamente se realizó una revisión bibliográfica en donde se incluían las ejecuciones presupuestales durante todo el periodo 2019. Una vez realizada y registrada la parte metodológica se obtuvo que la ejecución presupuestal fue eficiente lo que pudo alcanzar las metas propuestas y los objetivos de la municipalidad en mención durante el periodo 2019, gracias al análisis estadístico aplicado y a la correlación de PIM se pudo obtener que la relación entre las ejecuciones realizadas y el proyecto de inversión fue de 99.71% por lo que se concluye que fue significativa y directa.

Para los antecedentes internacionales, tomados en cuenta se tiene:

Lemma (2017) planteó su artículo titulado: Gestión municipal y planificación urbana en Córdoba, Argentina (1983-2011), relato que en año 1983, Argentina volvió a un sistema basado en el voto y, a partir de ese momento, diferentes grupos ideológicos cordobeses se encargaron de tratar con la Región de la Ciudad de Córdoba. Cada uno de ellos ha atendido, con un objetivo específico, las distintas problemáticas del espacio metropolitano del distrito. Al norte de 28 años, estas metodologías han cambiado en mayor o menor grado, ya sea por congruencia, cambio o explosión. Hasta 1999 hubo en Córdoba una progresión de legislaturas del

mismo grupo ideológico que se producía, generalmente, en la coherencia de las estrategias metropolitanas. Sin embargo, desde ese momento hasta 2011, esta progresión de reuniones se entrometió y las tres organizaciones de la ciudad que lo acompañaban introdujeron sus propias perspectivas metropolitanas. Para ello, se representan, presentan gráficamente e investigan los diferentes archivos de ordenación metropolitana distribuidos a lo largo de casi treinta años, centrándose en las particularidades de cada informe y trazando enlaces con diferentes registros de un periodo de tiempo similar.

Sotto (2021) planteó como objetivo el motivo plasmar los planteamientos y proyectos barriales de Economía Social y de Fortaleza (en adelante ESS) que el Distrito de St. Nick Fe, realizó entre los años 2011-2019 y examinar si estas actividades y ejercicios sumaron al refuerzo y mantenibilidad de las prácticas. del barrio SSE. Si bien en estos años la ESS ha adquirido una perceptibilidad social y política más notoria en diferentes naciones y áreas del mundo, por regla general, su sistematización a nivel del Estado cercano ha sido débil o inexistente. Es fundamental que el Distrito de St Nick Fe fomente una variedad de actividades que de alguna manera estuvieran conectadas con la ESS, intentando incorporar en ellas un arreglo heterogéneo de animadores (cooperativas de trabajo, visionarios de empresas sociales, recicladores, jóvenes sin trabajo, entre otras personas). que fueron vetados o tuvieron problemas para ingresar al mercado laboral y monetario. En este sentido, a pesar de que ha habido un curso de estandarización de la ESS por parte del gobierno vecinal, los receptores de los procedimientos de la ESS siguen encontrando retos para lograr la apoyabilidad necesaria de sus esfuerzos financieros y rodamientos.

Pérez (2022) mencionó como objetivo la mejora cercana es una interacción que se basa en poderes amistosos, financieros y políticos dentro de una región regional. Para esta nueva cosmovisión de mejoramiento, los Distritos asumen un papel fundamental como estados cercanos, aptos para articular diversos intereses y perspectivas en una metodología solitaria, a la luz del capital social de un territorio local. Sin embargo, poco a poco surge un dilema entre dicho trabajo y el entorno

donde funciona la administración metropolitana, en el que hay varias puertas abiertas para el plan de sistemas de mejoramiento desde el nivel cercano, y, sin embargo, existe una serie de restricciones a sus actividades. Bajo esta situación, este trabajo disecciona exhaustivamente el sistema creado por la Reconocida Región de Quilicura, de cara al desarrollo de asociaciones público-privadas y la formación de una unidad autoritaria como figura de persona intermedia. A través de este análisis contextual, tratamos de representar la interacción detallista y ordenante de dicha pulsión, exhibiendo y concentrándonos en las diversas puertas abiertas y límites que presenta la administración metropolitana para el avance de este tipo de técnica. Eslóganes: giro de los acontecimientos cercanos, administración metropolitana, asociaciones público-privadas.

Muñoz (2021), presentó el trabajo de investigación titulado: Una forma de medir e incentivar el desempeño municipal: evidencia del FIGEM en Chile, relato sobre la obra que se encuadra dentro del alcance de la ejecución civil y motivadores basados en la ejecución. En particular, es un dispositivo monetario denominado Activo Motivador de Mejoramiento de la Administración Metropolitana (FIGEM) que utiliza el Poder Público de Chile para intentar trabajar en la ejecución civil. Cada año el Poder Público de Chile entrega bienes públicos a la mitad de los distritos chilenos como un estímulo monetario a las comunas de mejor desempeño en comparación con otras. El poder central que dispuso y es actualmente responsable de la ejecución del FIGEM es la Subsecretaría de Adelanto Vecinal y Definitivo del Servicio de Ayuda Interior de Chile. Desde 1990 hasta la fecha, los locales de Chile han sido las congregaciones de votación regularizadoras de las cooperativas del país para abordar los problemas de sus ocupantes y avanzar en la mejora cerca del interés de las organizaciones. Recientemente, estas legislaturas vecinas han sido asociadas con anomalías en la organización y el directorio de sus asignaciones directivas. Teniendo en cuenta que la ejecución de FIGEM tiene ya bastante tiempo, conviene averiguar si este dispositivo ha satisfecho su motivación de trabajar en la ejecución metropolitana. De hecho, hasta la fecha no existe una revisión pública terminada que dé prueba de lucidez entre el plan, la ejecución y las consecuencias de la FIGEM,

por lo que el trabajo de memoria persigue ese objetivo y es legítimo por ello completar esta revisión. El sistema considerado depende de una Encuesta Narrativa de FIGEM, un Examen Subjetivo y Cuantitativo de la ejecución y consecuencias de FIGEM, siendo la última opción observacional y de ensayo a través de estrategias econométricas para valorar la ejecución y la causalidad en la evaluación de la influencia en FIGEM. Este trabajo tiene un grado público, focalizándose en los locales como unidades cercanas de gobierno en Chile, lo que no sugiere que las pruebas y proposiciones entregadas no puedan ser aplicadas, por ejemplo, a diversos tipos de órganos legislativos que surgen con mayor fuerza vecinal en Chile. el futuro, similar a las legislaturas territoriales de Chile. Además, este trabajo trata de combatir la inaccesibilidad y falta de veracidad de la información metropolitana, a pesar de que es bastante significativo que la mayoría de los datos provienen de las regiones, por lo que podría ser unilateral o controlado. El resultado fundamental del trabajo es que el FIGEM, más allá de un dispositivo monetario para trabajar en la ejecución metropolitana, es un dispositivo político para mover activos del gobierno focal a las regiones. Dispositivo que debe ser revisado y ejecutado de manera superior ya que no cumple con su misión, por lo que no se legitima proceder a continuar con su plan y ejecución como estrategia pública del Territorio de Chile para trabajar. sobre la ejecución civil.

Pérez (2019), redactó la presente investigación titulada: Diseño sistema de control de gestión para Municipalidad de Puerto Montt, este proyecto de grado se crea en la comuna de Puerto Montt, una asociación pública, la cooperativa que está ubicada en la localidad de Los Lagos en el sur de Chile; el objeto fundamental de los estados comunes lo establece la Ley Natural de las Regiones, No. 18.695, y demuestra la satisfacción de las necesidades del territorio local y la organización de su dominio.

La escasez de dinero y recursos humanos se ha sumado a la evolución de los distritos, yendo a la utilización de herramientas tradicionales de administración receptiva dedicadas al control y observación centradas en factores monetarios. La propuesta del plan propuesto tiene como objetivo la metodología de un marco de

control de gestión, que permite a la asociación proclamar metas expresas para ajustar las exposiciones específicas hacia el reconocimiento de una sugerencia de valor que funciona con el trabajo sobre la naturaleza de las gestiones transmitidas a los clientes vecinos del área local (Cerquin y Gálvez, 2020). El plan propuesto utiliza una transformación del modelo de Kaplan y Norton (2008), que incluye las fases de avance y organización del sistema, disposición autorizada y la etapa de control y aprendizaje. La etapa de mejoramiento de la metodología maneja un examen básico, que permite descifrar las explicaciones esenciales de la misión, visión y convicciones de la asociación, que hasta ese momento eran inexistentes. Asimismo, a través de las disecciones de PESTEL y Watchman (1980), se evalúa la escala completa y el microambiente de los factores externos; mientras que la investigación de activos y capacidades, junto con la utilización del modelo de cadena de valor, Doorman (1985), unen la evaluación de factores internos. Lo anterior se evalúa a través de un DAFO cuantitativo, que permite reconocer los procedimientos de ubicación, que muestran la necesidad de fomentar aplicaciones versátiles para iluminar a los vecinos y obtener requisitos previos, realizar estudios que permitan conocer el nivel de cumplimiento de los vecinos, fomentar un plan de administración metropolitana, ejecutar la consolidación del comité colectivo de Asociaciones de la Sociedad Común (COSOC), por último, hacer la actualización de estatutos e instrumentos de ordenación metropolitana responsables del distrito. La primera etapa se cierra con la definición esencial, que a través de la investigación del recodo del valor y su examen con las regiones de Valparaíso y Punta Fields, permite la prueba reconocible de nueve componentes de incentivo más destacados para los vecinos, motivando una recomendación de valor que es juzgado. con el Plan de acción material, Osterwalder y Pigneur (2011), siendo concebible reconocer los módulos que otorgan ventajas al incentivo. La etapa posterior, conocida como ordenamiento de procedimientos, comprende la mejora de una guía esencial que presenta como grandes interrogantes, circunstancias satisfactorias para la industria del viaje, trabajando en la satisfacción personal de los ocupantes, administraciones civiles exitosas, correcta utilización de los bienes públicos y metropolitanos. activos; finalizando con la elaboración de un cuadro de mando justo que agrupa 31 marcadores que destacan

el cumplimiento de los objetivos señalados en la guía y la elaboración de un valor significativo. La tercera etapa, caracterizada como de ordenación jerárquica, utiliza el despliegue vital a través de tableros de control para las unidades prácticas de la Dirección de Mejoramiento Local (DIDECO) y la Dirección de Organización y Dinero (DAF); además, se valora la actual conspiración motivadora y se propone adecuar la forma de comportarse de las autoridades a la normal exposición. Para el cuarto y, no asentado del todo como control y aprendizaje, se trabaja un modelo de presentación para dar sentido a la forma de comportarse del expediente de satisfacción personal (ICVU). Por fin se cumple el objetivo del emprendimiento, ya que la propuesta del plan de un marco de control de la gestión busca abordar los temas de ordenamiento e ímpetu, sumando al incentivo de la región de Puerto Montt.

Algunas teorías que brindan soporte a la investigación son: La gestión de la planificación o más conocido como planeación estratégica, Roncancio (2018), manifiesta que la gestión de la planificación es una técnica de gestión que posibilita determinar cual es el camino y que es lo que debe hacer una organización o entidad para lograr la realización de las metas preestablecidas, en pocas palabras, es una herramienta primordial para tomar decisiones dentro de una organización.

Esta gestión de la planificación ofrece muchísimas ventajas y beneficios para Lo siento, pero el texto proporcionado es incompleto y no proporciona suficiente información para realizar un parafraseo adecuado. Por favor, proporcione el texto completo o más información para que pueda ayudarte mejor que permiten a la organización o entidad actuar de manera proactiva es decir, en base a preguntas como ¿Qué son?, ¿Qué deberíamos ser?, ¿Cómo vamos a actuar?, entre otras preguntas; otro beneficio contribuyen a una organización direccionada entorno a sus objetivos, es decir, que hace que todos los trabajadores de la entidad se sientan comprometidos en trabajar adecuadamente para el cumplimiento de objetivos, otro beneficio es que la organización tomará mejores decisiones ya que analiza correctamente la información y relaciona datos, de manera que actúa entorno a la realidad de la organización, mejora la utilización de los recursos y se administra correctamente los tiempos, de manera que la organización defina que actividad es

más importante y la priorice para continuar con la realización de los objetivos establecidos, motiva a los trabajadores y fomenta un ambiente comunicativo y responsable, de manera, que todos los integrantes de la organización se comuniquen asertivamente y efectivamente para solucionar los posibles problemas conjuntamente (Cutipa, 2018).

Otro beneficio claro es genera disciplina y una cultura organizacional que propicie enfrentar los problemas y lograr mejores oportunidades, de manera que se reduce significativamente los tiempos en la realización de cada proceso de la entidad. La Planeación Estratégica es el aparato que ayuda a mantener al personal directivo de las asociaciones a bordo establecer misión, visión y metodologías para obtener resultados efectivos, potenciando la participación y la responsabilidad de todos los individuos de la asociación. Lograr lo que se quiere de aquí en adelante, creando diseños definidos para garantizar la ejecución de los sistemas. (Steiner, 2013).

El autor Koontz et., (2012, pág. 130), retrata la preparación de la clave como un ciclo increíblemente enrevesado pero no factible, que requiere una dirección deliberada para diseccionar a distancia las variables de la organización y tener la opción de afrontarlas con sus propios activos. La organización incluye además el desglose de su circunstancia actual para diseñar el futuro que anhela, así como el trazado del curso que debe seguir el establecimiento y el crecimiento de sus medios para lograr su objetivo central. Por otra parte, Almanza (2019) refirió que hay que caracterizar los objetivos institucionales, ejecutando las técnicas para lograr lo que se ha enmarcado. Los planes funcionales deben crearse con vistas a la programación de los ejercicios que deben completarse. Los objetivos explícitos también se caracterizan por un plazo específico, y estos objetivos deben ser cuidadosamente registrados e impartidos a cada uno de los individuos de la organización para disminuir la vaguedad y hacer un pensamiento típico de lo que debe ser terminado (Ballesteros, 2020).

Asimismo, para Hellriegel et al., (2009, pág. 215) manifestaron que la planeación que curso de acción inteligente lo caracteriza como una técnica mediante la cual se caracteriza el clima exterior e interior de una empresa todavía en el aire, a través de la cual se caracterizan la visión y la misión, se establecen los objetivos que deben cumplirse dentro de un período de tiempo determinado, se elaboran y establecen los procedimientos que ayudarán a la fundación a cumplir con el futuro normal, y se designan los medios y activos vitales para lograr estos objetivos. En este sentido Banguera y Carrillo, (2018) mencionaron que los funcionarios deben centrarse en formar explícitamente una progresión de sistemas potentes y competentes, buscando nuevas oportunidades para neutralizar los peligros, sumergirse en el rastreo de las cualidades que permanecen con los fuertes y disminuir las posibles deficiencias de la asociación; en este sistema de organización, los directores deben abrazar continuamente una visión empresarial que incluya a todos los individuos de la organización.

Según lo establecido por Chiavenato (2006, pág. 163), sutilezas que el ordenamiento esencial contiene disposiciones en función del futuro de la organización, centrándose en cuatro etapas centrales para saber hacia dónde pretende ir la organización en un futuro no muy lejano y cómo pretende lograrlo, empezando por ahora: plan de objetivos empresariales, investigación de cualidades y carencias, percepción del clima empresarial y definición de sistemas probables.

Por otra parte, Haberkorn (2016) sostiene que las fundaciones que tienen un lugar con el Estado no tienen un dispositivo productivo que les permita cumplir con los fines esperados, mucho menos tienen una administración vital suficiente dispuesta de manera convencional, incluso se ha reconocido que, en los últimos dos años, las naciones latinas introdujeron objetivos más incompletos y carentes, debido a la aniquilación de método para la naturaleza monetaria del cuerpo hábil.

La importancia de la planificación de la gestión es importante para el trabajo competente de cada organización, ya que a través de ella es posible clasificar las diferentes técnicas corporativas que actúan como un curso para cumplir con los

objetivos, también establece las medidas que deben adoptarse a pesar de los cambios naturales para hacer frente a las dificultades futuras, ayudando a lograr la utilización positiva de los activos humanos, monetarios y materiales, fundamentalmente en los que son escasos (Brume y Núñez, 2018). Mientras por otro lado Galloso y Ospino, (2021) refirieron que una promoción coordinada de los activos, la creación de diseños definidos para la obtención, la dispersión y la recepción de los materiales aclimatándose a las necesidades y circunstancias cambiantes. De este modo, la ordenación esencial vive en la fundación de las metas que la asociación desea alcanzar a largo plazo, convirtiéndose en el objetivo encomiable para fomentar la metodología de administración a medio y largo plazo, decidida a cumplir las metas caracterizadas de una organización (Rojas y Medina, 2011).

Mencionan Gonzáles et al., (2019) las etapas de la planificación estratégica, Etapa 1: Definir la Misión, Visión y Valores de la Organización. Caracterizar la Misión, la Visión y los aspectos positivos de la Asociación. La metodología jerárquica comienza destacando la relevancia de la Visión y la Misión en una organización. Estos dos elementos son considerados fundamentales para establecer el propósito y los objetivos de la organización, lo que permite definir su rumbo y su plan de acción y las características, con la importancia de la presentación crítica de la afiliación. Hacia dónde tienen que ir, cuál es su justificación de ser, de qué áreas de negocio van a disponer, cuáles son sus principales componentes u organizaciones y quiénes son sus clientes. Qué es lo que motiva a la relación Para alcanzar la visión y el objetivo principal de una organización, es importante establecer claramente los procedimientos de afiliación y los límites de referencia que rigen su actividad. Estos procedimientos deben ser claros y específicos para asegurar que la organización se mueva en la dirección correcta hacia la consecución de sus metas. La Etapa 2 del proceso implica realizar un análisis externo, que permitirá a la organización identificar y evaluar los factores externos que pueden afectar su desempeño y su capacidad para alcanzar sus objetivos

La siguiente fase del proceso implica la identificación y evaluación de factores externos que pueden afectar la organización, como la competencia y la economía no regulada, así como el conocimiento de nuevas tecnologías y enfoques que podrían influir en el cambio de la organización. También se deben tener en cuenta los cambios en los patrones y necesidades de los clientes para desarrollar innovaciones adecuadas.. Etapa 3. Análisis Interno. La evaluación interna es una estrategia para concluir los límites de una afiliación, es decir, evaluar los límites o perspectivas de los delegados, sus experiencias, lo que deberían actualizar, concentrándose en los recursos conectados con el efectivo y el desarrollo. Para superar las dificultades existentes y maximizar los resultados potenciales, es necesario tener en cuenta las características que están relacionadas con los objetivos y metas establecidos, y confiar en las organizaciones. Las limitaciones, por otro lado, son aquellas condiciones que interrumpen el progreso normal de las actividades y pueden provocar un avance lento o detener completamente las iniciativas y proyectos. Etapa 4. A partir de los hallazgos, la organización establece sus objetivos y metas para enfrentar los problemas existentes y superar las limitaciones. Estos objetivos deben ser evaluados en términos de su factibilidad, relevancia, medibilidad y coherencia con la visión y misión de la organización. Los objetivos deben representar cuantitativamente los resultados esperados al lograr las metas establecidas. En la etapa 5 se formula e implementa la estrategia, definiendo y ejecutando el plan de acción necesario para abordar las necesidades de la organización. El objetivo de esta etapa es lograr un beneficio para la organización, como una ventaja competitiva sobre sus competidores. Las etapas 2 y 3 del proceso de planificación son esenciales para llevar a cabo con éxito la etapa 5. que se espera que sirva la evaluación DAFO responden al examen de los ejemplos normales y de las capacidades jerárquicas interiores. Esta evaluación permitirá a la relación encontrar procedimientos para aprovechar sus características, mantener el efecto de sus capacidades, utilizar sus perspectivas y anticipar el objetivo de sus riesgos. Esta evaluación iniciará un primer camino para abordar el plan de estrategias de la asociación. Etapa 6. En esta fase, se lleva a cabo la supervisión y medición de los resultados obtenidos, con el fin de controlar el progreso y asegurarse de que se

estén cumpliendo los objetivos y metas establecidos anteriormente. Se crea recordando el objetivo final de conocer la eficacia de las técnicas renovadas en la realización de la visión y los progresos que se han hecho, en Para que la evaluación de resultados sea efectiva, es crucial realizarla de manera apropiada, tomando en consideración las necesidades más relevantes. Para conseguirlo, se requiere una supervisión por parte de los niveles jerárquicos superiores y una participación activa de la organización en el proceso, y a veces puede resultar tediosa. termina considerando los factores y datos reales, en el ínterin, se requiere control y resolutivead.

Dado que la planificación estratégica también tiene lugar a nivel territorial, podemos destacar algunas ideas. a) Planificación territorial estratégica: La planificación estratégica territorial se centra en cómo organizar el desarrollo de un territorio en el ámbito de la jurisdicción de un gobierno. Este desarrollo debe tener en cuenta la planificación a diferentes niveles, o la alineación en función del ámbito de competencia de un gobierno, lo que significa que la planificación de una provincia debe estar alineada con la del departamento. En la actualidad, los análisis se llevan a cabo mediante actividades organizadas en sistemas que abordan cuestiones de alcance económico, natural y artificial. Además, se realizan análisis independientes de las zonas rurales y urbanas como parte del proceso de planificación. Según Chiarella & Yakabi (2018), a través del análisis de los diferentes planes y su avance en la implementación, se ha podido evidenciar que la metodología de planificación no se implementa de manera efectiva, lo que se traduce en una necesidad de diagnóstico, una inadecuada institucionalización de las entidades y una falta de profesionales debidamente capacitados que implementen la planificación de acuerdo a estándares con la intención de mejorar la competitividad.

De acuerdo con Sandoval (2019), la planeación estratégica regional se desarrolla bajo el esquema de planeación intermedia del estado porque se vincula con la planeación nacional y contribuye a la planeación local. Aunque la planificación regional ha avanzado en los últimos años, diversos teóricos, como Boisier (1979), la han analizado como una entidad autónoma que se desarrolla de manera

independiente y teniendo en cuenta los recursos de los que dispone. La ordenación territorial provincial ha introducido algunas dificultades teniendo en cuenta sus cualidades dado el problema de su explicación con los diferentes planes sectoriales, sobre todo debido a los contrastes en las perspectivas financieras, sociales y ecológicas; Los sistemas de asentamientos humanos, sus principales actividades, su dinámica económica y su desarrollo están todos relacionados con la ordenación territorial regional.

La ordenación territorial de proximidad debe entenderse como un instrumento que orienta la mejora de los barrios, como un origen estratégico, legítimo para el desarrollo social de la población, que promueve la mejora con la utilización eficaz de los activos de cada marco regional. Los sistemas de cobertura de su jurisdicción vinculan sus propuestas a nivel nacional y regional, según la situación. Esto último se ha convertido en una limitante para la planificación a nivel territorial, ya que ésta debe desarrollarse de adentro hacia afuera (Lira, 2019). La planificación territorial se caracteriza por abarcar sistemas de su jurisdicción.

Las dimensiones de la planificación estratégica o gestión de la planificación, radica en cada investigador, por ende estas dimensiones tienen que estar estrictamente arraigadas a las variables de la investigación. Los modelos de planeación estratégica más utilizados y más conocidos con sus posibles beneficios son: Primero los posibles beneficios son dar una ubicación al grupo de trabajo. Sin arreglo, los trabajadores se quedan sin un plan de actividades. Sin embargo, la organización esencial les permitirá adherirse a un proceso de trabajo específico. De esta manera, le darán un significado particular a su trabajo, construye el beneficio de la organización. La asociación utiliza sus activos productivamente. Al actualizar el plan de actividades, tiende a moverse constantemente. Ayuda con la racionalización de lo que se aporta durante el trabajo de negocios. Amplía la vida útil de la empresa. Luego de diseccionar sus activos y la situación actual, la organización está más preparada para cubrir eventos imprevistos. Además, esto se extiende a largo plazo al organizar el plan de actividades con anticipación. Incrementa el cumplimiento del trabajo. Es más sencillo practicar la iniciativa si tiene un rumbo razonable. Esto

ofrece ayuda a los trabajadores, ampliando su obligación con la organización. Transmite despiadada que vale la pena asumir que la organización se separa de la oposición. Además, desarrolla aún más la dinámica al expandir la efectividad funcional. Distingue las necesidades y prioridades de la asociación. Plantea una coordinación constructiva en expansión. Asocia a cada una de las divisiones de la organización, centrándolas en un objetivo similar. Trabaja con control enmarcando trabajos y obligaciones. Centra la evaluación de la ejecución a la luz de la satisfacción de los objetivos. Las evaluaciones se pueden realizar en grupos o personas. También menciona algunos modelos importantes para la gestión de la planificación.

El cumplimiento de metas, Zavala (2012), menciona que la satisfacción de los objetivos está firmemente conectada con lo que aceptamos en nuestro interior, esto infiere estar profundamente persuadido de que estamos equipados para lograr cosas específicas, ciertos individuos encuentran muy difícil lograr grados elevados de prosperidad ya que están básicamente adaptados y restringidos por los pensamientos que están dentro de ellos, aceptan que el mundo está rebotante de problemas, por lo que experimentan sus propios pensamientos; el cumplimiento de las metas en las organizaciones radica en el mismo punto, en este caso el cumplimiento de metas de la entidad se apoya en el trabajo en equipo, ya que todos los integrantes deben aportar para el cumplimiento satisfactorio de estos objetivos, de manera que la organización sea concebida como eficiente y logre resultados concretos. La evaluación de ese gran número de objetivos han sido ilustrados para ser creados en un momento presente y que están dentro del arreglo funcional y un objetivo es una sección sustancial, reconocible o más todo cuantificable que decide el activo o el resultado eventual de los ejercicios funcionales, así como de las tareas modificadas para el año monetario.

García y Sánchez (2020), una municipalidad es la empresa estatal o entidad pública cuya capacidad es supervisar el concepto de "infraestructura" se refiere tanto a la organización y disposición de los servicios en una ciudad o población, como a las edificaciones que conforman la sede del gobierno.

Carro (2019), menciona que la productividad infiere la mejora de la interacción de creación la mejora, implica un examen ideal entre el medida de los activos utilizados y cuánta mercancía y administraciones creadas. De esta manera, La productividad se refiere a la relación entre la producción generada por un sistema (ya sea en términos de rendimiento o productos) y los recursos utilizados para producirlo (tanto en términos de insumos como de suministros).En particular:

$$\text{Productividad} = \text{Salidas} / \text{Entradas}$$

Por lo tanto, en una municipalidad o entidad pública es muy necesario alcanzar una productividad estable de todos los integrantes o trabajadores de esta entidad, porque eso beneficiará posteriormente Cumplir con los objetivos de la organización, la satisfacción de la población y por último la satisfacción de los integrantes mismos, ya que recibirán mayores beneficios debido a su rol importante en la sociedad (Izurieta, Vallejo, Villacrés, y Caiza, 2018).

Un entorno laboral adecuado, es muy necesario e indispensable para el cumplimiento de metas de cualquier organización del mundo, en pocas palabras, un entorno laboral es Superrhheroes (2021), el lugar de trabajo es quizás de los más importantes considerando la mejora de una organización. De esta forma, es importante enfocarse en cada uno de los componentes Esto contribuye y puede dañar su prosperidad.

Hoy no es suficiente intentar vivir. Las personas consideran su satisfacción, que incluye el trabajo en la región que aman, creando negocios atractivos que los mejoran como personas y tener la opción de contar con un lugar de trabajo digno en el que hacer sus diligencias diarias (Juárez y Carhuancho, 2019). Esta multitud de puntos de vista adquieren una extraordinaria importancia en estos momentos en los que el individuo está asociado a la consecución de su satisfacción en el trabajo.

Existen algunas consecuencias de entornos laborales negativos eston son: - Enorme disminución de la eficiencia laboral: Perspectiva que influye incluso en los trabajadores más comprometidos con Termine sus tareas diarias con precisión y en las horas de justicia establecida. - Baja inspiración del trabajo: el lugar de trabajo

negativo hasta que se determine el trabajador más elaborado, que interrumpe el progreso de la acción comercial, influyendo en sus resultados. - Falta de responsabilidad para el trabajador: En el caso de que el trabajador sienta un pésimo lugar de trabajo, nunca se centrará en la organización, y poco a poco irá eliminando pasivos hasta dejar finalmente su situación.

A todo lo mencionado anteriormente, para que se cumplan las metas y exista una adecuada gestión de la planificación el entorno laboral es indispensable para el desarrollo correcto de las actividades de que cada trabajador en su puesto laboral, por ende es muy necesario diseñar y crear un entorno laboral excelente y próspero, ya que, como se ha podido confirmar, los resultados de tener un lugar de trabajo negativo básicamente son un impedimento para la organización y tienen repercusiones en el rumbo correcto de las cosas (Miño, García, y Moyano, 2019). Es fundamental que desde la administración de las asociaciones, en las que se realiza la gestión del directorio de los trabajadores, éstas también se centren en asegurar su profunda prosperidad. Dado que la satisfacción de estos depende de la compensación repartida, pero también de la condición del clima en el que completan sus tareas (Moreno, Sonnenholzner, Pesántez, y Argotty, 2020).

Para crear un ambiente o clima laboral adecuado y favorable es necesario seguir estos pasos: - Dar por respetado el horarios de los trabajadores dentro de su organización. - Trate de no entorpecer los descansos de los trabajadores. - Eleve la gran correspondencia interior para mantenerse alejado de la presencia de informes. - Caracterizar con precisión los cargos, compromisos y obligaciones de cada trabajador. - Poner recursos en la preparación de programas con expertos en buenos lugares de trabajo. - Autorizar y promover una profesión de expertos para todos los trabajadores

### **III. METODOLOGÍA**

La actual investigación, se realizó bajo un enfoque de investigación cuantitativo:

Hernández (2010), refirió que el enfoque cuantitativo la información debe ser clara y objetiva, y que se crea a partir de un ciclo racional donde, a través del exámen matemático y la investigación medible inferencial, se ensayan especulaciones recién formadas. Este enfoque suele estar conectado con prácticas y estándares de las ciencias naturales y el positivismo.

En síntesis, se recolectó datos numéricos, de manera que se pruebe la hipótesis planteada mediante estudios estadísticos o fórmulas matemáticas Para verificar hipótesis o teorías planteadas.

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo y aplicado - descriptiva explicativo, basada en la data procesada para la prueba de la hipótesis teniendo en cuenta las variables de gestión de la planificación y cumplimiento de metas, considerando las dimensiones formuladas con sus respectivos indicadores que refuerzan el cuestionario. Según, Fernández (2014) indicó que la investigación es cuantitativa, ya que utilizando los datos recolectados en campo y luego procesándola estadísticamente se podrá deducir y comprobar la hipótesis planteada en la investigación. Además, precisó que es Sección transversal, porque el instrumento se aplica solo una vez para recopilar los datos, es decir, a uno.

El diseño de esta investigación no es experimental, según Moreno (2013), mencionó que la investigación sin ensayo es una evaluación precisa y viable en la que el científico no tiene un dominio inmediato sobre los factores independientes del examen, ya sea porque sus apariciones se han producido de forma proactiva o porque son naturalmente inmanejables. Las aceptaciones sobre las asociaciones entre factores se realizan, sin mediación directa, a partir del surtido simultáneo de factores autónomas de la investigación, es decir, las variables dependientes con la independiente.

Es causal correlativo, según Valencia (2012), mencionó que la investigación es causal cuando es concluyente, es decir, tiene como principal objetivo evidenciar la conexión causa y efecto de la situación, fenómeno o condición estudiada en la investigación, y al mismo tiempo busca la relación o similitud entre las variables de estudio. Es empleado frecuentemente para productos novedosos y estudios de mercado, para identificar qué factores propician la aparición de otro.

Es transversal, porque según Coll (2022), mencionó es la revisión transversal, o estudio de lo común, es una especie de exploración observacional. Para la revisión, se elige una progresión de variables en una población de ejemplo específica, durante un período de tiempo específico. Posteriormente, el objetivo de la revisión es examinar las variables y llegar a determinaciones sobre su forma de comportarse. Así, la información recabada en la revisión proviene de individuos que son comparables en todos los factores, con excepción del que se examina; por lo que la última opción se mantiene estable.

En conclusión la presente investigación no es de tipo experimental, ya que el investigador no intervendrá ni manipulará las variables de manera intencional para obtener resultados., El estudio es de diseño transversal porque se recolectarán datos en un momento específico en el tiempo sin seguimiento a lo largo del tiempo.lugar y en un tiempo específico, descriptivo porque se recolectará características, cualidades, de un evento en particular, de manera que se evidencie situaciones favorables o desfavorables y por último es correlacional o causal porque se averiguará si existe influencia,se establece una relación entre dos tipos de variables: la variable independiente, que es la que se manipula o controla, y la variable dependiente, que es la que se mide y se espera que se vea afectada por la variable independiente..

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Según Espinoza Freire (2019), mencionó definición operacional de las variables u operacionalización de estas, están estrechamente ligadas a un conjunto de

indicaciones o pasos a realizar con el fin de poder medir la variable, para así poder adquirir mayor conocimiento de esta al ser estudiada en un contexto en particular.

La variable 1: Variable Independiente: Gestión de la planificación.

La variable 2: Variable Dependiente: Cumplimiento de metas

La escala de medición utilizada será la escala Likert, según Da Silva (2020), la escala Likert, es una metodología de indagación aplicada principalmente para calificaciones cuyos alternativas de respuesta son concatenadas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población de la presente investigación está compuesta por los trabajadores en una municipalidad de la Región Ayacucho, que en total suman 50 integrantes.

La población según Westreicher (2020), la población son una agrupación de personas que comparten cualidades y características y serán estudiadas en un determinado tiempo y lugar. Las características de la población es que están en constante evolución, una misma persona puede formar parte de cualquier otro tipo de población dependiendo del contexto, y estas son examinadas estadísticamente.

La muestra es la cantidad representativa de personas que se obtiene mediante una formula que permite averiguar la tendencia. En este caso se tomará como muestra los 50 trabajadores de la municipalidad; de esa manera se obtendrá el nivel de confianza.

El tipo de muestreo utilizado es el muestreo censal, que el muestreo censal es una clase de muestreo que no está basado en probabilidades, ya que el investigador elige a la cantidad de individuos estudiados o a la organización estudiada, por factores que son beneficiosos para él, como cercanía geográfica, facilidad de adquisición de información, amistades, etc.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La observación según, Vargas (2017), consistió en emplear directamente la vista para obtener información a partir de una situación o fenómeno de la realidad estudiado. De manera que el investigador observará el accionar de los altos mandos y sus subordinados que son los trabajadores, en cuanto al seguimiento de estrategias o planes para cumplir con las metas de la entidad pública.

La encuesta fue utilizada en esta investigación, según Investigalia (2020), cita al autor Hernández que una encuesta es un método utilizado para recopilar información o datos de una muestra específica de individuos o grupos, mediante la formulación de preguntas y la recopilación de sus respuestas. muy empleada en investigaciones en su mayoría sociales, que sirve para recoger información de los individuos estudiados, en cuanto a sus cualidades, características, opiniones de un tema, creencias, expectativas, conocimiento, comportamiento entre otros factores estudiados. El propósito de la prueba de Alpha de Cronbach fue demostrar la fiabilidad de los instrumentos de investigación utilizados en el estudio. uniformidad de las preguntas, la validez, coherencia y cohesión (Valderrama, 2015). Con respecto a la variable gestión de la planificación y cumplimiento de metas se obtuvo el resultado de Alpha de Cronbach de 0,946 y 0,937 respectivamente, es decir los instrumentos tienen un alto grado de confiabilidad para ser aplicados a la muestra de estudio

El cuestionario según Meneses (2016), mencionó El cuestionario es una herramienta comúnmente empleada para la obtención de información, que se compone de una serie de preguntas diseñadas para recopilar datos específicos. pasos y requerimiento de actividades necesarias para la obtención de datos congruentes, la validación de jueces de expertos se encuentra en el Anexo 5.

El instrumento utilizado para la encuesta es el cuestionario, aquí se realizarán un total de 20 preguntas en torno a las 3 dimensiones estipuladas en el cumplimiento de metas.

### **3.5. Procedimientos**

Se emplearon ciertos métodos para obtener datos durante el proceso de investigación relevante en una municipalidad de la Región Ayacucho-2022, empieza con la autorización del alcalde, es decir, se tuvo que solicitar autorización por parte del alcalde, para poder realizar las investigaciones en la entidad pública respectiva, de manera que también le proporcione la importancia de recopilar información relevante para una investigación y cómo puede afectar el resultado final de la misma. coordinó y se acordó empezar a realizar la investigación dentro de la entidad después de que la solicitud haya sido aceptada por el alcalde, para posteriormente emplear esa encuesta de 20 preguntas los empleados que laboran en una entidad gubernamental a nivel local en una determinada zona geográfica. Ayacucho -2022, cada pregunta está desarrollada bajo las dimensiones del cumplimiento de metas, es decir, que se recogerá datos de la influencia de la gestión de la planificación en las tres dimensiones del cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho -2022.

Las primeras 20 preguntas están dispuestas bajo la primera dimensión ejecución de metas, de manera que se encontrará la influencia de la gestión de la planificación en la ejecución de las metas.

Las primeras 20 preguntas están dispuestas bajo la segunda dimensión control, de manera que se encontrará la influencia de la gestión de la planificación en el control, para el cumplimiento de las metas.

Las primeras 20 preguntas están dispuestas bajo la tercera dimensión calidad, de manera que se encontrará la influencia de la gestión de la planificación en la calidad del cumplimiento de metas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La técnica para procesar los datos será emplear Microsoft Excel para crear una base de datos, con la ayuda del software estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), que significa paquete estadístico para las ciencias sociales, para analizar y

examinar todos los datos obtenidos en la investigación, para posteriormente someter esos datos a una prueba estadística de chi cuadrado, porque es una muestra no probabilístico, por lo tanto es no paramétrica y trabaja bajo un enfoque cuantitativo, para hallar la influencia de la gestión de la planificación en las 3 dimensiones del cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho -2022.

Por consiguiente, se determinará la aplicación de cada instrumento para establecer la confiabilidad del cuestionario para cada dimensión La variable dependiente será el objeto de estudio principal de la investigación. presente investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los principios éticos son importantes, para realizar la investigación en cuanto a aspectos éticos: Justicia: Según Colman, (2020), menciona que la justicia es dar a cada uno lo que merece por derecho inherente a ellos. No mal eficiencia: Según, EUPATI (2021), menciona que la no mal eficiencia consiste en no perjudicar ni hacer daño, es un factor importante de la ética que debe estar equilibrado con la beneficencia, ya que consiste en el actuar en el beneficio de los demás. Autonomía: Según, Moderna (2014), menciona que la autonomía, es la habilidad y capacidad que tiene un ser humano para limitarse en cuanto a sus acciones, siguiendo normas propias, de manera que no actúa bajo influencia externa. Y además se utilizo el reglamento interno de Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo para los lineamientos de probidad y veracidad de la presente investigación.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivos

**Tabla 1**

*Gestión de la planificación*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	1	6,7	6,7	6,7
Medio	1	6,7	6,7	13,3
Alto	13	86,7	86,7	100,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

### **Interpretación**

En la tabla 1 de Gestión de planificación, del cual podemos indicar que 86,7% (13) trabajadores respondieron alto, mientras el 6,7% (1) de los trabajadores perciben un resultado medio, un 6,7%(1) respondieron bajo.

**Tabla 2***Dimensión gerencial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	6,7	6,7	6,7
Medio	9	60,0	60,0	66,7
Alto	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Interpretacion**

En la tabla 2 de la dimensión gerencial, del cual podemos indicar que 60,0% (9) trabajadores respondieron medianamente medio, mientras el 33,3% (5) de los trabajadores perciben un resultado alto, un 6,7%(1) respondieron bajo.

**Tabla 3***Dimensión Dirección estratégica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	6,7	6,7	6,7
Medio	6	40,0	40,0	46,7
Alto	8	53,3	53,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Interpretacion**

A partir de la presentación de la frecuencia de cada valor de la dimensión dirección estratégica, del cual podemos indicar que 40,0% (6) trabajadores respondieron Medianamente medio, mientras el 53,3% (8) de los trabajadores perciben un resultado Alto, un 6,7%(1) respondieron bajo.

**Tabla 4***Dimensión Oportunidades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	6,7	6,7	6,7
Medio	9	60,0	60,0	66,7
Alto	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Interpretacion**

A partir de la presentación de la frecuencia de cada valor de la dimensión oportunidades, del cual podemos indicar que 60,0% (9) trabajadores respondieron Medianamente medio, mientras el 33,3% (5) de los trabajadores perciben un resultado alto, un 6,7%(1) respondieron bajo.

**Tabla 5***Cumplimiento de metas*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	1	6,7	6,7	6,7
Alto	14	93,3	93,3	100,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Interpretacion**

De la distribución de frecuencia de la variable cumplimiento de metas, del cual podemos indicar que 93,3% (14) trabajadores respondieron medio, un 6,7%(1) respondieron bajo.

**Tabla 6***Ejecución de las metas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	6,7	6,7	6,7
Medio	11	73,3	73,3	80,0
Alto	3	20,0	20,0	100,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Interpretacion**

A partir de la presentación de la frecuencia de cada valor de la dimensión ejecución de las metas , del cual podemos indicar que 73,3% (11) trabajadores respondieron medio, mientras el 20,0% (3) de los trabajadores perciben un resultado alto, un 6,7%(1) respondieron bajo.

**Tabla 7***Control*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	1	6,7	6,7	6,7
Medio	7	46,7	46,7	53,3
Alto	7	46,7	46,7	100,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Interpretacion**

A partir de la presentación de la frecuencia de cada valor de la dimensión control, del cual podemos indicar que 46,7% (7) trabajadores respondieron alto, mientras el 46,7% (7) de los trabajadores perciben un resultado medio, un 6,7%(1) respondieron bajo.

**Tabla 8***Calidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	6,7	6,7	6,7
Medio	10	66,7	66,7	73,3
Alto	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

**Interpretacion**

A partir de la presentación de la frecuencia de cada valor de la dimensión calidad, del cual podemos indicar que 66,7% (10) trabajadores respondieron medio, mientras el 26,7% (04) de los trabajadores perciben un resultado alto, un 6,7%(1) respondieron bajo.

## Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

**Tabla 9**

*Correlaciones entre gestión de la planificación y cumplimiento de metas*

		Gestión de la planificación		
		Cumplimiento de metas		
Rho de Spearman	Gestión de la planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
n		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	15	15
	Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	15	15

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

### Interpretación

La tabla 5 muestra que el nivel de significancia es de 0.002, lo que es menor a 0.05. Esto confirma la hipótesis alternativa, lo que significa que existe una influencia significativa. La hipótesis nula, por otro lado, es rechazada.. Con respecto al Rho de Spearman salió 0,738 es decir según la tabla de valoración tiene una relación positiva alta, la gestión de planificación debe tener interdependencia con las actividades de los trabajos en referencia al cumplimiento de metas para lograr los objetivos y metas adecuadas.

## Hipótesis Específica 1

**Tabla 10**

*Correlación entre la variable gestión de planificación y gerencial*

		Gestión de la planificación Gerencial		
Rho de Spearman	Gestión de la planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	15	15
	Gerencial	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	15	15

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

### Interpretación

La tabla 6 muestra que el nivel de significancia es de  $p=0,002$ , lo que es menor que 0,05. Esto indica que se confirma la hipótesis alterna que sugiere que existe una influencia significativa de la gestión de la planificación en la dimensión gerencial en el cumplimiento de metas de la municipalidad. Además, se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,741 donde se detalla que hay una relación positiva, es decir la dimensión gerencial debe estar involucrado en la toma de decisiones de cada uno de los miembros que conforman la organización y sobretodo el trabajo cooperativo que debe ser reforzado con cada uno de los agente intervinientes de la empresa.

## Planteamiento de Hipótesis

### Prueba de hipótesis 2

**Tabla 11**

*Correlación entre la gestión de la planificación y dirección estratégica*

		Gestión de la Dirección	
		planificación	Estratégica
Rho de Spearman	Gestión de la planificación	1,000	,598*
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	15	15
	Dirección Estratégica	,598*	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	15	15

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 7, se detalla que De acuerdo con la tabla, el nivel de significación es  $p=0,000 < 0,05$ , lo que confirma la hipótesis alternativa de que existe una influencia significativa de la gestión de la planificación en la dimensión estratégica en el logro de las metas del municipio y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,798, lo que indica una relación positiva moderada. Por lo tanto, priorizar la dimensión estratégica puede mejorar el desempeño de los trabajadores de manera eficiente y eficaz., además dentro de la organización se debe implementar una adecuada clima organizacional por cada agente que interviene dentro de la organización como los trabajadores, el personal administrativo, el director y sobre todo se debe establecer los objetivos necesarios para el cumplimiento de la meta ya sea a corto y largo plazo.

### Prueba de hipótesis 3

**Tabla 12**

*Correlación entre la gestión de la planificación y oportunidades*

		Gestión de la planificación		Oportunidades
Rho de Spearman	Gestión de la planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	15	15
	Oportunidades	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	15	15

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

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 8, se detalla que el El valor de significancia es  $p=0,000 < 0,05$ , lo que confirma la hipótesis alterna de que la gestión de la planificación tiene una influencia significativa en el cumplimiento de metas de la municipalidad en la dimensión de oportunidades, y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,683, lo que indica que hay una relación moderadamente positiva, lo que significa que es importante priorizar la dimensión de oportunidades para mejorar el desempeño de los trabajadores de manera efectiva y eficiente. de la dimensión oportunidades se debe incentivar la productividad de cada uno de los trabajadores para tener un mejor desempeño en sus funciones al mismo tiempo que el entorno laboral debe ser mejorada e incentivada con cada uno de los agentes intervinientes de la relación laboral.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general de la investigación, que es analizar cómo la gestión de la planificación afecta el cumplimiento de metas en la municipalidad, se obtuvo un grado de significancia de  $p=0,002<0,05$ , lo que confirma la hipótesis alterna de que hay una influencia significativa. La hipótesis nula fue rechazada. Además, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,738, lo que indica una relación positiva alta. En otras palabras, la gestión de la planificación tiene un impacto significativo en el cumplimiento de metas de la municipalidad. La planificación debe tener interdependencia con las actividades de los trabajadores en referencia al cumplimiento de metas para lograr los objetivos y metas adecuadas. Como lo indica la tabla No. 9, el ítem  $R= 0.735$  de Pearson,  $R^2 = 0.505$ , por lo que se resuelve que el 50.5% de la variable dos es punto por punto por el factor uno, por lo tanto, la variedad es alta contrastada con la tabla No. 9 de los índices normalizados, la importancia se observa adicionalmente que es de 0.000, que no es tanto como lo propuesto en la exploración ( $p$ -estima =  $0.002 < (\alpha)=0.05$ ).

Del mismo modo concuerda Huamaní (2018) que toda la municipalidad se siente comprometida con el logro de estos objetivos, sea más organizada e unida y tome decisiones en torno a la mejora de la municipalidad y en torno al desarrollo de los objetivos planteados, siguiendo una estrategia de gestión única que beneficiará tanto a los miembros. En la misma posición refiere Apaza (2021) el control de las actividades de los trabajadores, ya que su rendimiento será verificado por medio del logro de los objetivos planteados por la institución, en síntesis, una buena gestión del talento humano permitirá una buena gestión en cuanto a la planificación del cumplimiento de las metas planteadas por la municipalidad en el mismo sentido Dávila (2019), existe una correlación de  $R= 0.33$  es decir que fue significativo a un nivel de confianza de 0,05. Esto quiere decir que los datos recopilados indicaron un proceso “medio” obteniendo un incremento en la concentración de respuesta en donde se obtuvo dicha escala valorativa, por lo que se deduce que existe una relación directamente proporcional entre las variables.

Con respecto a la fundamentación teórica la gestión de la planificación o más conocido como planeación estratégica, Roncancio (2018), manifestó que la gestión de la planificación es una técnica de gestión que posibilita determinar cuál es el camino y que es lo que debe hacer una organización o entidad para lograr la realización de las metas preestablecidas, en pocas palabras, es una herramienta primordial para tomar decisiones dentro de una organización. Las dimensiones de la planificación estratégica o gestión de la planificación, radica en cada investigador, por ende estas dimensiones tienen que estar estrictamente arraigadas a las variables de la investigación.

Menciono Gonzáles y Rodríguez (2019), en su manual planeación estratégica, es un instrumento de indudable aplicación para la administración general y bajo el punto de vista de la preparación clave y el plan metodológico suficiente, permite lograr es más, una configuración satisfactoria del sistema permite cumplir los objetivos y establecer las opciones ideales. Además, permite tomar las decisiones más convenientes. El archivo consideró diferentes ideas de varios creadores, entendiendo que la ordenación se describe incluyendo el futuro, es decir, esperando el futuro, por ejemplo, esperar las ocasiones. En el ejemplo primario, el significado de la ordenación de las llaves se conectó formalmente con la hipótesis de la administración neoclásica, abordada por sus tipos más notables, que se centraron particularmente en el plan de procedimientos y su conexión inmediata con la metodología de la organización para conexión con la fijación de los objetivos de la empresa. El ordenamiento vital tiene sus propias cualidades para varios ciclos y normas. Presume que la interacción de ordenación esencial debe contener: la elaboración de la encuesta verificable y las cualidades agregadas, la elaboración de la misión y la visión, las investigaciones del clima (puertas abiertas, puertas abiertas increíbles, puertas abiertas, puertas abiertas, puertas abiertas valiosas, puertas abiertas, puertas abiertas potenciales, puertas abiertas valiosas). la visión, investigaciones ecológicas (puertas abiertas y peligros), examen interior (carencias y cualidades), y (cualidades y carencias), disposición de entramados, plan de objetivos y metodologías, ejecución de la preparación esencial

técnicas, ejecución de la preparación vital, y observación y evaluación. Para Ebener (2015), la planificación estratégica es fundamental, pero solo arreglar no es suficiente. Las asociaciones necesitan tanto la preparación clave como el razonamiento esencial. Recuerde lo siguiente: El arreglo clave es el curso adecuado de centrar la energía hacia la metodología. una visión empresarial que incluya a todos los individuos de la organización.. Según lo establecido por Chiavenato (2006, pág. 163), sutilezas que el ordenamiento esencial contiene disposiciones en función del futuro de la organización, centrándose en cuatro etapas centrales para saber hacia dónde pretende ir la organización en un futuro no muy lejano y cómo pretende lograrlo, empezando por ahora: plan de objetivos empresariales, investigación de cualidades y carencias, percepción del clima empresarial y definición de sistemas probables. Por otra parte, Haberkorn (2016) sostiene que las fundaciones que tienen un lugar con el Estado no tienen un dispositivo productivo que les permita cumplir con los fines esperados, mucho menos tienen una administración vital suficiente dispuesta de manera convencional, incluso se ha reconocido que, en los últimos dos años, las naciones latinas introdujeron objetivos más incompletos y carentes, debido a la aniquilación de método para la naturaleza monetaria del cuerpo hábil.

En relación al primer objetivo específico de analizar la influencia de la gestión de la planificación en la dimensión gerencial para el cumplimiento de metas en la municipalidad, se confirmó la hipótesis alterna con un grado de significancia de  $p=0,002<0,05$  y se rechazó la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0,741, lo que indica una relación positiva entre la gestión de la planificación y la dimensión gerencial, y que es importante que los gerentes participen en la toma de decisiones y en el trabajo cooperativo con los demás miembros de la organización. En línea con esto, Cuchuyrumi (2020) también señaló la existencia de una relación significativa y directa entre estos factores. 99.71%. Por su lado Lemma (2017), presento gráficamente e investigan los diferentes archivos de ordenación metropolitana distribuidos a lo largo de casi treinta años, centrándose en las particularidades de cada informe y trazando enlaces con diferentes registros de un periodo de tiempo similar.

Mencionó Centeno (2018) que la razón de la planeamiento estratégico en una institución se determina como sigue: Ayuda a la asociación a trabajar en la naturaleza de su administración. resultados, contando con una administración satisfactoria y una iniciativa cualificada, lo cual es vital, de manera que las carencias o problemas potenciales puedan ser efectivamente reconocidos y abordados de manera efectivamente identificados y resueltos más pronto que tarde. Asimismo, permite que los supervisores de la asociación los supervisores de la asociación ajusten con precisión las regiones empleables de comparación a su existencia y requisitos, con la motivación detrás de las regiones empleables relacionadas, determinadas para lograr una coordinación más notable y mejor y una correspondencia ideal además, una correspondencia ideal entre los casos dispuestos, y que los ejercicios de la administración sean los ejercicios de la junta para ser productivos.

En relación al segundo objetivo específico, que es analizar la influencia de la gestión de la planificación en la dirección estratégica en el cumplimiento de metas de la municipalidad, se ha comprobado que la hipótesis específica es cierta. Se ha obtenido un grado de significancia de  $p=0,000<0,05$ , lo que indica que hay una influencia significativa de la gestión de la planificación en la dimensión estratégica en el cumplimiento de las metas de la municipalidad y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,598, lo que indica una relación positiva moderada. Esto significa que es importante priorizar el desempeño eficiente y eficaz de los trabajadores en la dimensión estratégica., además dentro de la organización se debe implementar una adecuada clima organizacional por cada agente que interviene dentro de la organización como los trabajadores, el personal administrativo, el director y sobre todo se debe establecer los objetivos necesarios para el cumplimiento de la meta ya sea a corto y largo plazo.

Según la tabla N° 8, se puede observar que el coeficiente de correlación de Pearson es de  $R=0,724$  y  $R^2=0,488$ , lo que indica que el 48,8% de la dimensión de dirección estratégica es significativa y tiene una influencia importante en el cumplimiento de metas de la municipalidad. Además, la

significancia obtenida es de 0.002, lo que es menor que lo que se planteó en la investigación ( $p\text{-valor}=0.000 < \alpha=0.05$ ). Por lo tanto, se confirma la hipótesis alterna de que existe una influencia significativa de la gestión de la planificación entre la dimensión de dirección estratégica y el cumplimiento de metas de la municipalidad. En la tabla N°13, se puede ver que  $B_0=2,146$  con una significancia de 0,04 y un nivel de significancia de 0,02  $B_1=0,604$ , ambos menores que el nivel de significancia establecido de 0,05. Por lo tanto, se confirma con un nivel de confianza del 95% que los objetivos actúan en la gestión de la planificación para lograr el cumplimiento de metas de la municipalidad. Sotto (2021), está de acuerdo en que a pesar de que el gobierno local ha llevado a cabo un proceso de normalización de la ESS, los beneficiarios de estas estrategias siguen enfrentando obstáculos para alcanzar la sustentabilidad total de sus emprendimientos y direcciones socioeconómicas. Pérez (2022), que de este análisis contextual, tratamos de representar la interacción detallista y ordenante de dicha pulsión, exhibiendo y concentrándonos en las diversas puertas abiertas y límites que presenta la administración metropolitana para el avance de este tipo de técnica. Eslóganes: giro de los acontecimientos cercanos, administración metropolitana, asociaciones público-privadas.

Refiere como fundamentación teórica Johnson et al. (2006) consideró la administración estratégica, como un dispositivo que se concibe como una perspectiva fundamental en las organizaciones, ya que perspectiva fundamental en las organizaciones, ya que se retrata significando la lucidez de su proyección. claridad de la proyección del equivalente. Por lo tanto, los directivos son considerados como un determinante de la calidad primaria, ya que es un determinante de la calidad subyacente, ya que, sin los mínimos grados de realización, la empresa corre peligro. la tarea corre un serio peligro.

Con respecto al El tercer objetivo específico es examinar cómo la gestión de la planificación influye en la dimensión de oportunidades y en el cumplimiento de metas en la municipalidad. La hipótesis específica planteada se confirma con un grado de

significancia de  $p=0,000 < 0,05$ , lo que significa que la gestión de la planificación tiene una influencia significativa en la dimensión de oportunidades y en el cumplimiento de metas de la municipalidad. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,683, lo que indica una relación positiva moderada. En otras palabras, es importante incentivar la productividad de los trabajadores para aprovechar las oportunidades y cumplir con las metas establecidas en la planificación de la municipalidad. para tener un mejor desempeño en sus funciones al mismo tiempo que el entorno laboral debe ser mejorada e incentivada con cada uno de los agentes intervinientes de la relación laboral. planificación en la dimensión oportunidades en el cumplimiento de metas de la municipalidad. Esto indica que la gestión de la planificación tiene una influencia significativa en la dimensión oportunidades, y se rechaza la hipótesis nula. Además, el análisis de ANOVA muestra que la significancia obtenida es menor que la establecida en la investigación y se confirma con un 95% de confianza que la hipótesis alterna es verdadera. la planificación entre la dimensión oportunidades en el cumplimiento de metas de la municipalidad. La investigación es corroborado por Muñoz (2021) que debe ser revisado y ejecutado de manera superior ya que no cumple con su misión, por lo que no se legitima proceder a continuar con su plan y ejecución como estrategia pública del Territorio de Chile para trabajar. sobre la ejecución civil. Pérez (2019), se tiene que el control y aprendizaje, se trabaja un modelo de presentación para dar sentido a la forma de comportarse del expediente de satisfacción personal (ICVU). Por fin se cumple el objetivo del emprendimiento, ya que la propuesta del plan de un marco de control de la gestión busca abordar los temas de ordenamiento e ímpetu, sumando al incentivo de la región de Puerto Montt.

## VI. CONCLUSIÓN

- PRIMERO** : Se ha encontrado una relación significativa y óptima entre la gestión de la planificación y el cumplimiento de metas en la municipalidad, con un grado de significancia de  $p=0,002 < 0,05$ , lo que confirma la hipótesis alterna de que existe una influencia significativa de la gestión de la planificación en el cumplimiento de metas, y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,738, lo que indica una relación positiva alta entre ambas variables.
- SEGUNDO** : Se ha encontrado una relación significativa entre la gestión de la planificación y la dimensión gerencial en el cumplimiento de metas de la municipalidad. El nivel de significancia obtenido fue de  $p=0,002$ , lo que confirma la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Además, el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0,741, lo que indica una relación positiva entre ambas variables.
- TERCERO** : Se puede concluir que existe una relación significativa entre la planificación y la dimensión de la dirección estratégica. El grado de significancia obtenido es de  $p=0,000$ , que es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05, lo que confirma la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Además, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,798, lo que indica una relación positiva moderada entre la gestión de la planificación en la dimensión de la dirección estratégica y el cumplimiento de las metas de la municipalidad.
- CUARTO** : Se ha encontrado una relación significativa entre la planificación y la dimensión de oportunidades. El grado de significancia es de  $p=0,000$ , lo que confirma la hipótesis alterna de que hay una influencia significativa de la gestión de la planificación en el cumplimiento de metas de la municipalidad en esta dimensión. Se rechaza la hipótesis

nula. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,683, lo que indica que hay una relación positiva moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERO** : Recomendar a una municipalidad de la Región Ayacucho con respecto a la gestión de la planificación se realice y se aplique un plan estratégico a corto, mediano y largo plazo en el cual se estipule todo el proceso de una gestión pública efectiva, tomando en cuenta los factores primordiales de planificación, organización, control o supervisión todo ello con un fin principal de una visión con futuro de llevar una buena gestión municipal eficiente y el cumplimiento de metas planteadas de los años en curso. Para llevar a cabo este plan estratégico será necesario convocar a especialistas y profesionales experimentados a que puedan desarrollar y también medir, evaluar de manera eficaz el cumplimiento de los procedimientos de las operaciones desarrolladas dentro de la municipalidad, así como también analizar y evaluar los resultados anuales de la gestión de planificación con un fin objetivo que es tomar mejores decisiones y encontrar un trabajo cooperativo con los colaboradores dentro de la municipalidad, como también implementar un buen clima y cultura organizacional.

**SEGUNDO** : Orientar a una municipalidad de la Región Ayacucho con respecto a la toma de decisiones y el trabajo cooperativo implementar un plan de acción inmediato de incentivos motivacionales para el personal, estos pueden estar acompañados de reconocimientos o diplomas para aquellos trabajadores de la gestión que hayan participado activamente en la toma de decisiones asertivas, al momento de plantear o planificar estrategias y soluciones para el cumplimiento de las metas, así como también otorgar incentivos aquellos para colaboradores que tengan la cultura de promover e incentivar a sus compañeros del trabajo cooperativo en conjunto con un fin principal de llevar una buena gestión de planificación y el logro de los objetivos, todo ello tomando en cuenta los antecedentes de las decisiones ya planteadas por el área de planificación.

**TERCERO** : Viabilizar con el área de recursos humanos implemente acciones y estrategia que conlleven a una mejor cultura organizacional entre los trabajadores de

cada area en específico de la municipalidad, estas acciones pueden ser: Propiciar relaciones laborales solidas entre los compañeros, reconocer y recompensar a los trabajadores, estimular la autonomía y responsabilidad de los colaboradores, comunicación constante, promover un clima de equipo, retroalimentar a los trabajadores sobre el logro de metas y objetivos, darle tiempo y lugar a la cultura organizacional que se merece y por último tener un mejor vínculo con el desempeño funcional del personal.

**CUARTO** : Brindar las acciones para mejorar la motivación y el trabajo de los colaboradores, entre estas pueden ser las siguientes a implementar: Fomentar la participación del colaborador, dar reconocimientos, practicar la equidad salarial, aportarles y darles a conocer sobre los nuevos retos a cumplir, generar relaciones sociales, darles infraestructura de trabajo adecuada y optimas para que realicen de mejor manera sus actividades laborales, asi como también brindarles charlas, capacitaciones constante con respecto a la motivación( coaching) de los trabajadores y realizar la evaluación pertinente con la productividad de resultados de cumplimiento de metas que fueron ya otorgadas al inicio de año en curso, realizar viajes motivacionales para conocer mas sobre sus expectativas, visión y aspiraciones de los trabajadores de la municipalidad.

## REFERENCIAS

- Almanza, D. (2019). Internal control mechanisms to improve the results of a social program. Programa Jóvenes a la Obra. QUIPUCAMAYOC, 27(55), 47-5. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/16165/14497>
- Apaza, A. R. (2021). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Socabaya en el año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12009>
- Ballesteros, E. (2020). Competitiveness and sustainability in the strategic management of global companies in times of COVID-19. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 10(4), 899-9. <https://n9.cl/b2601>. <https://n9.cl/b2601>
- Banguera, H., & Carrillo. (2018). Strategic planning and management of organizations: concepts, methods and application cases. Universidad Autónoma de Occidente publishing program. <https://n9.cl/k6n89>
- Brume, M., Herrera, H., Barrera, A., & Núñez, I. (2018). Strategic management as a catalyst for competitiveness in logistics SMEs in the department of Atlántico-Colombia. *Revista Espacio*, 40(3), 20-30. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n03/19400320.h>
- Carro, R. (s.f.). *Productivity and Competitiveness*. Retrieved from nulan: [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Centeno, I. C. (2018). *Programa de mejora de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2018* [Tesis de bachillerato]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7167>

- Cerquin, M., & Gálvez, F. (2020). *Gestión Pública y su Influencia en la satisfacción del Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota -Cajamarca* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. Cajamarca, Perú.
- Coll, F. (s.f.). *Estudio transversal*. Recuperado de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>
- Colman, E. (s.f.). Justice. [http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/DERYSO/1/deryso\\_2000\\_1\\_319-326.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/DERYSO/1/deryso_2000_1_319-326.pdf)
- concepto. (s.f.). *Observación*. Recuperado de concepto: <https://concepto.de/observacion/>
- Continental, U. (2022). *4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver*. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- Cuchuyrumi, J. G. (2020). *Budgetary execution and its influence on the level of fulfillment of goals and objectives of the District Municipality of San Miguel - 2019* [Thesis, Universidad Jose Carlos Mariátegui]. Institutional Repository. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/957#:~:text=Se%20leg%C3%B3%20to%20the%20next,the%20activities%20and%20project%20of.>
- Cutipa, S. (2018). *Relación de la planificación estratégica con la mejora de la gestión pública en las Municipalidades Distritales de la Provincia de San Román año 2016* [Tesis de Maestría - Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Juliaca, Perú.
- Da Silva, D. (24 de Agosto de 2020). *Qué es escala de Likert y cómo aplicarla*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-escala-de-likert/>
- Dávila, L. J. (2019). *Gestión administrativa y su relación con la ejecución presupuestal de la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, 2018* [Tesis

de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34707>

Definición. (s.f.). *MUNICIPALIDAD*. Recuperado de definicion:  
<https://definicion.de/municipalidad/>

DRA. (27 de Junio de 2022). *DRA Ayacucho, gestión eficiente y oportuna*.  
<https://www.gob.pe/institucion/regionayacucho-dra/noticias/627174-dra-ayacucho-gestion-eficiente-y-oportuna>

Espinoza, E. E. (02 de Septiembre de 2019). *Variables and their operationalization in educational research. Second part*. Recuperado de Scielo:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400171#:~:text=Definici%C3%B3n%20operacional%20de%20la%20variable,sentido%20y%20adecuaci%C3%B3n%20al%20contexto.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171#:~:text=Definici%C3%B3n%20operacional%20de%20la%20variable,sentido%20y%20adecuaci%C3%B3n%20al%20contexto.)

EUPATI. (s.f.). Recuperado de toolboxeupati: <https://toolbox.eupati.eu/glossary/no-maleficencia/?lang=es#:~:text=El%20concepto%20de%20no%20maleficencia,nuevos%20m%C3%A9dicos%20en%20muchos%20pa%C3%ADses>

Formulas, U. (s.f.). *Muestreo por Conveniencia*.  
<https://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-conveniencia/>

Galoso, E., & Ospino, J. (2021). Disarticulation of strategic planning and budget programming and its effect on CEPLAN management. *Pensamiento crítico*, 25(2), 69-1. <https://doi.org/10.15381/pc.v25i2.19517>

García, G. J., & Sánchez, S. (2020). Diseño teórico de la investigación: Instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 6, 159-170.

Giraldo, B. y. (22 de Enero de 2013). *Metodología de la Investigación-Archivo de la categoría: Capítulo III-Marco Metodológico*.  
<https://bianneygiraldo77.wordpress.com/category/capitulo-iii/>

- Gómez, M. J. (2020). *Participatory budgets in local public management: The case of the Pudahuel Commune*. [Master's thesis, Universidad de Chile]. Institutional Repository. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180599>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Strategic management: A tool for decision making in organizations. *Telo*, 21(1), 242-256. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99357718032/99357718032.pdf>
- Hernandez, C. (10 de Mayo de 2018). *Los seis pasos para definir las metas al equipo de trabajo*. <https://incp.org.co/los-seis-pasos-definir-las-metas-al-equipo-trabajo/#:~:text=El%20cumplimiento%20de%20metas%20est%C3%A1,%C3%A9xito%20de%20toda%20una%20empresa>.
- Hernández, F. y. (2014). *Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
- Huamani, M. (2018). *Diseño de un cuadro de mando integral para la mejora de la gestión de la Municipalidad Provincial de Espinar – Cusco* [Tesis de bachillerato, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6349>
- Investigalia. (23 de Junio de 2020). *La encuesta y el cuestionario*. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Izurieta, M., Vallejo, D., Villacrés, W., & Caiza, R. (2018). Budgetary evaluation model for Municipal Decentralized Autonomous Governments. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1(1), 1-18. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/07/evaluacion-presupuestaria-gobiernos.html>
- Juárez, S., & Carhuacho, I. (2019). Influence of strategic management in the fight against corruption in the justice sector, headquarters Lima. *ista Científica ECOCIENCIA*, 6(4), 1-2. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/189/>

- Lemma, M. (2017). *Gestión municipal y planificación urbana en Córdoba, Argentina (1983-2011)*, [Universidad Nacional de Córdoba, Brasil]. *Redalyc*.  
<https://www.redalyc.org/journal/1931/193153097007/>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*.  
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Miño, G., García, A., & Moyano, J. (2019). Strategic productive management model for handcrafted wood products microenterprises. *Revista Digital Investigación & Negocio*, 19, 25-35. [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19\\_a04.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19_a04.pdf)
- Moderna, E. d. (s.f.). *Autonomía y Responsabilidad educación navarra*:  
[https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA\\_Y\\_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e](https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA_Y_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e)
- Moreno, E. (12 de Agosto de 2013). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis-Diseños no experimentales*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html?m=0>
- Moreno, L., Sonnenholzner, O., Pesántez, J., & Argotty, S. (2020). Implementation of Agenda 2020 and its sustainable development objectives in Ecuador. Technical Secretariat of Planning - Planif.
- Muñoz, A. I. (2021). *Una forma de medir e incentivar el desempeño municipal: evidencia del FIGEM en Chile* [Tesis para título, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/183972>
- Navarro, A., Zuñiga, A., & Arenas. (2018). The use of evidence in public policy: The case of performance evaluations and budget execution in the education sector in Peru. *Revista de Ciencia Polític*, 9(17), 2415-249.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6773713>
- Pérez, F. (2019). *Diseño sistema de control de gestión para Municipalidad de Puerto Montt* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179218>

- Pérez, V. (2022). *Oportunidades y limitaciones en la gestión municipal para el desarrollo local : el caso de la Ilustre Municipalidad de Quilicura y la creación de la unidad de alianzas externas* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/187422>
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500455](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455)
- Reinoso, B. Y., & Pincay, S. D. (2019). Analysis of budget execution in the local Municipal Government of Cantón Simón Bol. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 14-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=73832>
- Rodríguez, D. (s.f.). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. lifeder: <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Roncancio, G. (s.f.). *¿Qué es la Planeación Estratégica y para qué sirve?* <https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic foundations of qualitative and quantitative research: Consensus and dissent. *Revista Digital Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)
- Sotto, O. (Enero de 2021). Local policies of Social and Solidarity Economy: contributions for the analysis of the initiatives developed by the Municipality of Santa Fe between the years 2011-2019. Scielo. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-02082021000100031&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-02082021000100031&lang=es)
- Superrheroes. (24 de Febrero de 2021). *La importancia de un buen entorno laboral*. <https://superrheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>

Valencia, S. (26 de Marzo de 2012). *Investigación Causal*. es.slideshare:  
<https://es.slideshare.net/StevenTaba/investigacion-causal>

Valenzuela, E. (06 de Agosto de 2008). *Project Management - Planning Management*. gerenciadeproyectos88:  
<http://gerenciadeproyectos88.blogspot.com/2008/08/gestion-de-la-planificacion-y-el-tiempo.html>

Vargas, J., & Zavaleta. (2020). The management of budgeting for results and the quality of spending in local governments. *Vision of the Future*, 24(2), 37-5.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357963491002/html/index.htm>

Westreicher, G. (s.f.). *Población*.  
<https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>

Zavala, J. (01 de Septiembre de 2012). *El cumplimiento de metas*. Emprendices:  
<https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/>



	en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022.	la planificación entre la dimensión oportunidades en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022 en el año 2022		Entorno Laboral	(1) En desacuerdo totalmente	
<b>Tipo y diseño de investigación (sustentado)</b>	<b>Población y muestra(sustentado)</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística</b>			
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Causal - Correlativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Inductivo - deductivo</p>	<p>Población: 50 integrantes</p> <p>Tipo de muestreo: Muestro censal</p> <p>Tamaño de muestra: 50 integrantes</p>	<p>Variable 1: Gestion de la palnficacion</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Cumplimiento de metas</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p>	<p>Descriptiva: El análisis descriptivo se realiza en conjuntos con las variables y las dimensiones de estudio a finde poder procesar los datos, para así poder presentar mediante tablas y gráficos.</p> <p>Inferencial: Se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, y para la contrastación de hipótesis el Rho de Spearman.</p>			

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de la planificación	La definición conceptual según (Valenzuela, 2008), los procesos de organización o planificación están estrictamente ligados a la gestión de la planificación, estos son ejercicios que no terminan con un plan de actividad planificado, sino que se convierten en una interacción continua y un aporte súper duradero, se podría decir que un ciclo de organización se completa continuamente de manera persistente, independientemente de la forma en que se complete el plan.	Para calcular la gestión de la planificación de la entidad pública se someterá a un cuestionario preestablecido a los integrantes de la entidad para recolectar los datos en proporción y de acuerdo con las dimensiones.	Gerencial	Toma de decisiones	Escala de medición: Likert: (5) De acuerdo del todo. (4) Medianamente de acuerdo. (3) Ni en desacuerdo, ni de acuerdo. (2) En desacuerdo (1) En desacuerdo totalmente.
				Trabajo cooperativo	
			Dirección Estratégica	Desempeño	
				Cultura Organizacional	
				Objetivos	
			Oportunidades	Motivación	
				Productividad	
				Entorno Laboral	
			<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	

Cumplimiento de metas	La definición conceptual de cumplimiento de metas según, (Hernandez, 2018), menciona que el cumplimiento de metas está muy relacionado con la motivación ofrecida por parte de la empresa, ya que, al motivar a los trabajadores de la entidad, estos se sentirán parte de ella y así podrán alcanzar y cumplir con las metas establecidas, para garantizar el éxito de la entidad pública.	Para calcular el cumplimiento de las metas de la entidad pública se someterá a un cuestionario preestablecido a los integrantes de la entidad para recolectar los datos en proporción con las dimensiones.	Ejecución de las metas	Acción	Escala de medición: Likert: (5) De acuerdo del todo. (4) Medianamente de acuerdo. (3) Ni en desacuerdo, ni de acuerdo. (2) En desacuerdo (1) En desacuerdo totalmente.
			Control	Capacitación del personal	
				Ineficiencias	
			Calidad	Metas	
				Tiempo	
				Normatividad	

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 3: Certificado de validez de expertos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Influencia de la Gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Ejecución de metas</b>							
1	La toma de decisiones en una municipalidad de la Región Ayacucho es la adecuada para el cumplimiento de metas.	X		X		X		
2	La entidad pública tiene los objetivos claros y definidos para alcanzar el cumplimiento de las metas a corto y largo plazo.	X		X		X		
3	Conoces detalladamente los objetivos de la entidad pública y tus metas a lograr en ella.	X		X		X		
4	Su rendimiento y desempeño es el óptimo para el cumplimiento de las metas de la entidad pública.	X		X		X		
5	Los recursos que disponen en la entidad pública son los necesarios para ejecutar o cumplir las metas.	X		X		X		
6	Las oportunidades brindadas en la entidad pública con sus trabajadores son las óptimas para la ejecución de las metas.	X		X		X		
7	Los líderes de la entidad pública promueven un ambiente y una comunicación asertiva entre los integrantes de la municipalidad para la ejecución de las metas.	X		X		X		
8	Los líderes actúan acorde al propósito y beneficio de todos los integrantes de la entidad pública para la ejecución de las metas.	X		X		X		
9	Los líderes promueven el trabajo cooperativo para el cumplimiento y ejecución de las metas.	X		X		X		
10	Los líderes promueven la capacitación de personal	X		X		X		

	periódicamente para la ejecución de las metas.							
11	Los líderes transmiten seguridad a los integrantes de la entidad pública para que puedan desempeñar sus actividades correctamente para poder cumplir con las metas.	X		X		X		
12	Considera que los líderes restringen sus actividades y/o ideas fomentando un ambiente nocivo, que imposibilite el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
13	Los líderes promueven el crecimiento laboral de todos los integrantes del equipo sin distinción alguna, de manera que beneficie la ejecución de sus roles, por ende, la ejecución de las metas.	X		X		X		
14	Los líderes e integrantes de la entidad pública toman acción y buscan cumplir sus objetivos preestablecidos.	X		X		X		
15	Los líderes premian el actuar de los trabajadores e integrantes de la entidad pública de manera que incrementan la ejecución de las metas.	X		X		X		
16	Todo el personal de la entidad pública desempeña su rol importante eficientemente para el cumplimiento y ejecución de las metas.	X		X		X		
17	El personal de la entidad pública manifiesta su incomodidad al momento de realizar sus actividades.	X		X		X		
18	Los líderes manejan habilidades blandas, técnicas de gestión de planificación e inteligencia emocional para lidiar con los problemas.	X		X		X		
19	Todo el personal está totalmente dispuesto a cumplir con las metas planteadas por la entidad pública.	X		X		X		
20	Los integrantes de la entidad pública son capacitados previamente antes de iniciar sus primeras actividades en la entidad pública.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2. Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Los líderes tienen un control adecuado del cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la entidad pública.	X		X		X		

22	Los líderes actúan entorno a las metas planteadas.	X		X		X		
23	Se supervisa correctamente las actividades realizadas por los integrantes de la entidad pública.	X		X		X		
24	Los líderes actúan entorno a las exigencias de las necesidades del pueblo y las exigencias de la entidad pública.	X		X		X		
25	Las ineficiencias de la entidad pública imposibilitan el cumplimiento de metas.	X		X		X		
26	Los problemas de la entidad pública son controlados o solucionados brevemente.	X		X		X		
27	La entidad pública a lo largo de los años, ha cumplido satisfactoriamente con sus metas.	X		X		X		
28	Las metas planteadas por la entidad públicas están enfocadas en la satisfacción de las necesidades de su población.	X		X		X		
29	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento económico del distrito.	X		X		X		
30	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento social del distrito.	X		X		X		
31	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento ambiental del distrito.	X		X		X		
32	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en la mejora de la educación del distrito.	X		X		X		
33	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en la mejora de la calidad de vida de la población	X		X		X		
34	Existe un adecuado control preventivo y correctivo por parte de los líderes de la entidad pública	X		X		X		
35	Se controla satisfactoriamente los posibles riesgos de la entidad pública al cumplir las metas planteadas.	X		X		X		
36	Los recursos proporcionados por la entidad pública propician la solución de ineficiencias por parte de los integrantes de la entidad pública.	X		X		X		

37	La entidad pública actúa en beneficio de las exigencias de la población y sus mismos integrantes.	X		X		X		
38	Los problemas de la entidad pública, ya sea administrativo, gerencial o de tiempos son solucionados de manera rápida.	X		X		X		
39	Las posibles ineficiencias del personal de la entidad pública son supervisadas por una persona específica.	X		X		X		
40	Cada área tiene un supervisor de manera que controla las actividades realizadas por cualquier trabajador.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3. Calidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
41	Los líderes solo se limitan a seguir las reglas o apoya otras ideas de los integrantes de la entidad pública	X		X		X		
42	Cumples con los tiempos preestablecidos por la entidad pública.	X		X		X		
43	Actúas entorno a la normatividad planteada por la entidad pública	X		X		X		
44	Sabes si la normatividad de la entidad pública es necesaria para la calidad de las metas y la ejecución correcta de estas.	X		X		X		
45	Los líderes actúan autoritariamente, lo que genera una comunicación unidireccional.	X		X		X		
46	Los líderes fomentan una comunicación bidireccional en la entidad pública.	X		X		X		
47	Los integrantes de la entidad pública conocen las funciones de la norma ISO entorno al servicio brindado.	X		X		X		
48	Los integrantes de la entidad pública actúan entorno a las reglas y normativas planteadas por la entidad pública.	X		X		X		
49	Las leyes estipuladas por el gobierno, son seguidas a cabalidad por la entidad pública.	X		X		X		
50	El control de la gestión de la planificación es un factor adecuado para lograr la realización de las metas con una calidad elevada.	X		X		X		

51	La normatividad de la entidad pública está enfocada en la satisfacción de las necesidades de la población.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

52	Los líderes realizan sus actividades en los tiempos preestablecidos por la entidad pública.	X		X		X	
53	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento económico del distrito.	X		X		X	
54	La normatividad planteada por la entidad pública está estratégicamente establecida para el cumplimiento de metas.	X		X		X	
55	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento social del distrito.	X		X		X	
56	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en la mejora de la educación del distrito.	X		X		X	
57	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento ambiental del distrito.	X		X		X	
58	Los líderes de la entidad pública conocen la normatividad con la que están trabajando.	X		X		X	
59	Los integrantes de la entidad pública que están a cargo de los líderes conocen la normatividad con la que están trabajando	X		X		X	
60	Consideras que los proyectos y metas realizadas por la entidad pública anteriormente estuvieron hechos entorno a estándares de calidad como la ISO.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en el contenido del instrumento.** Sugiero, a criterio del maestrista, agregar una sección de preguntas básicas claves, que permitan tener un perfil de los(as) entrevistados(as) como: la edad, sexo, nivel educativo alcanzado, profesión, estudios de posgrado, cursos o diplomas de especialización realizados y en qué y, por último, cuánto tiempo trabajando en la institución y cuánto en el área específica.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Rodolfo Asencios Lindo**.....            **DNI: 09922352**.....

**Especialidad del validador:** **Antropología** .....

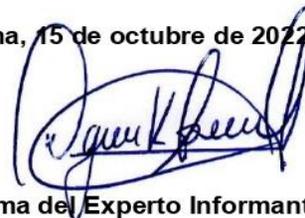
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 15 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Influencia de la Gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Ejecución de metas</b>							
1	La toma de decisiones en una municipalidad de la Región Ayacucho es la adecuada para el cumplimiento de metas.	x		x		x		
2	La entidad pública tiene los objetivos claros y definidos para alcanzar el cumplimiento de las metas a corto y largo plazo.	x		x		x		
3	Conoces detalladamente los objetivos de la entidad pública y tus metas a lograr en ella.	x		x		x		
4	Su rendimiento y desempeño es el óptimo para el cumplimiento de las metas de la entidad pública.	x		x		x		
5	Los recursos que disponen en la entidad pública son los necesarios para ejecutar o cumplir las metas.	x		x		x		
6	Las oportunidades brindadas en la entidad pública a con sus trabajadores son las óptimas para la ejecución de las metas.	x		x		x		
7	Los líderes de la entidad pública promueven un ambiente y una comunicación asertiva entre los integrantes de la municipalidad para la ejecución de las metas.	x		x		x		
8	Los líderes actúan acorde al propósito y beneficio de todos los integrantes de la entidad pública para la ejecución de las metas.	x		x		x		
9	Los líderes promueven el trabajo cooperativo para el cumplimiento y ejecución de las metas.	x		x		x		
10	Los líderes promueven la capacitación de personal periódicamente para la ejecución de las metas.	x		x		x		

11	Los líderes transmiten seguridad a los integrantes de la entidad pública para que puedan desempeñar sus actividades correctamente para poder cumplir con las metas.	x		x		x		
12	Considera que los líderes restringen sus actividades y/o ideas fomentando un ambiente nocivo, que imposibilite el cumplimiento de las metas.	x		x		x		
13	Los líderes promueven el crecimiento laboral de todos los integrantes del equipo sin distinción alguna, de manera que beneficie la ejecución de sus roles, por ende, la ejecución de las metas.	x		x		x		
14	Los líderes e integrantes de la entidad pública toman acción y buscan cumplir sus objetivos preestablecidos.	x		x		x		
15	Los líderes premian el actuar de los trabajadores e integrantes de la entidad pública de manera que incrementan la ejecución de las metas.	x		x		x		
16	Todo el personal de la entidad pública desempeña su rol importante eficientemente para el cumplimiento y ejecución de las metas.	x		x		x		
17	El personal de la entidad pública manifiesta su incomodidad al momento de realizar sus actividades.	x		x		x		
18	Los líderes manejan habilidades blandas, técnicas de gestión de planificación e inteligencia emocional para lidiar con los problemas.	x		x		x		
19	Todo el personal está totalmente dispuesto a cumplir con las metas planteadas por la entidad pública.	x		x		x		
20	Los integrantes de la entidad pública son capacitados previamente antes de iniciar sus primeras actividades en la entidad pública.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2. Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

21	Los líderes tienen un control adecuado del cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la entidad pública.	x		x		x		
22	Los líderes actúan entorno a las metas planteadas.	x		x		x		
23	Se supervisa correctamente las actividades realizadas por los integrantes de la entidad pública.	x		x		x		
24	Los líderes actúan entorno a las exigencias de las necesidades del pueblo y las exigencias de la entidad pública.	x		x		x		
25	Las ineficiencias de la entidad pública imposibilitan el cumplimiento de metas.	x		x		x		
26	Los problemas de la entidad pública son controlados o solucionados brevemente.	x		x		x		
27	La entidad pública a lo largo de los años, ha cumplido satisfactoriamente con sus metas.	x		x		x		
28	Las metas planteadas por la entidad públicas están enfocadas en la satisfacción de las necesidades de su población.	x		x		x		
29	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento económico del distrito.	x		x		x		
30	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento social del distrito.	x		x		x		
31	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento ambiental del distrito.	x		x		x		
32	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en la mejora de la educación del distrito.	x		x		x		
33	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en la mejora de la calidad de vida de la población	x		x		x		
34	Existe un adecuado control preventivo y correctivo por parte	x		x		x		

	de los líderes de la entidad pública							
35	Se controla satisfactoriamente los posibles riesgos de la entidad pública al cumplir las metas planteadas.	x		x		x		
36	Los recursos proporcionados por la entidad pública propician la solución de ineficiencias por parte de los integrantes de la entidad pública.	x		x		x		
37	La entidad pública actúa en beneficio de las exigencias de la población y sus mismos integrantes.	x		x		x		
38	Los problemas de la entidad pública, ya sea administrativo, gerencial o de tiempos son solucionados de manera rápida.	x		x		x		
39	Las posibles ineficiencias del personal de la entidad pública son supervisadas por una persona específica.	x		x		x		
40	Cada área tiene un supervisor de manera que controla las actividades realizadas por cualquier trabajador.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3. Calidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
41	Los líderes solo se limitan a seguir las reglas o apoya otras ideas de los integrantes de la entidad pública	x		x		x		
42	Cumples con los tiempos preestablecidos por la entidad pública.	x		x		x		
43	Actúas entorno a la normatividad planteada por la entidad pública	x		x		x		
44	Sabes si la normatividad de la entidad pública es necesaria para la calidad de las metas y la ejecución correcta de estas.	x		x		x		
45	Los líderes actúan autoritariamente, lo que genera una comunicación unidireccional.	x		x		x		
46	Los líderes fomentan una comunicación bidireccional en la entidad pública.	x		x		x		

47	Los integrantes de la entidad pública conocen las funciones de la norma ISO entorno al servicio brindado.	x		x		x		
48	Los integrantes de la entidad pública actúan entorno a las reglas y normativas planteadas por la entidad pública.	x		x		x		
49	Las leyes estipuladas por el gobierno, son seguidas a cabalidad por la entidad pública.	x		x		x		
50	El control de la gestión de la planificación es un factor adecuado para lograr la realización de las metas con una calidad elevada.	x		x		x		
51	La normatividad de la entidad pública está enfocada en la satisfacción de las necesidades de la población.	x		x		x		
52	Los líderes realizan sus actividades en los tiempos preestablecidos por la entidad pública.	x		x		x		
53	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento económico del distrito.	x		x		x		
54	La normatividad planteada por la entidad pública está estratégicamente establecida para el cumplimiento de metas.	x		x		x		
55	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento social del distrito.	x		x		x		
56	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en la mejora de la educación del distrito.	x		x		x		
57	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento ambiental del distrito.	x		x		x		
58	Los líderes de la entidad pública conocen la normatividad con la que están trabajando.	x		x		x		
59	Los integrantes de la entidad pública que están a cargo de los líderes conocen la normatividad con la que están trabajando	X		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los instrumentos presentados**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Michael Iván Mendieta Pérez  
**DNI: 06802088**

**Especialidad del validador: Magister en Ciencia Política y Gobierno**

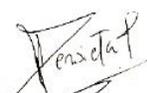
**15 de octubre de 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....  
**Michael I. Mendieta Pérez**  
**MAGISTER EN CIENCIA POLÍTICA**  
.....

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Influencia de la Gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Ejecución de metas</b>							
1	La toma de decisiones en una municipalidad de la Región Ayacucho es la adecuada para el cumplimiento de metas.	x		x		x		
2	La entidad pública tiene los objetivos claros y definidos para alcanzar el cumplimiento de las metas a corto y largo plazo.	x		x		x		
3	Conoces detalladamente los objetivos de la entidad pública y tus metas a lograr en ella.	x		x		x		
4	Su rendimiento y desempeño es el óptimo para el cumplimiento de las metas de la entidad pública.	x		x		x		
5	Los recursos que disponen en la entidad pública son los necesarios para ejecutar o cumplir las metas.	x		x		x		
6	Las oportunidades brindadas en la entidad pública a con sus trabajadores son las óptimas para la ejecución de las metas.	x		x		x		
7	Los líderes de la entidad pública promueven un ambiente y una comunicación asertiva entre los integrantes de la municipalidad para la ejecución de las metas.	x		x		x		
8	Los líderes actúan acorde al propósito y beneficio de todos los integrantes de la entidad pública para la ejecución de las metas.	x		x		x		
9	Los líderes promueven el trabajo cooperativo para el cumplimiento y ejecución de las metas.	x		x		x		
10	Los líderes promueven la capacitación de personal periódicamente para la ejecución de las metas.	x		x		x		

11	Los líderes transmiten seguridad a los integrantes de la entidad pública para que puedan desempeñar sus actividades correctamente para poder cumplir con las metas.	x		x		x		
12	Considera que los líderes restringen sus actividades y/o ideas fomentando un ambiente nocivo, que imposibilite el cumplimiento de las metas.	x		x		x		
13	Los líderes promueven el crecimiento laboral de todos los integrantes del equipo sin distinción alguna, de manera que beneficie la ejecución de sus roles, por ende, la ejecución de las metas.	x		x		x		
14	Los líderes e integrantes de la entidad pública toman acción y buscan cumplir sus objetivos preestablecidos.	x		x		x		
15	Los líderes premian el actuar de los trabajadores e integrantes de la entidad pública de manera que incrementan la ejecución de las metas.	x		x		x		
16	Todo el personal de la entidad pública desempeña su rol importante eficientemente para el cumplimiento y ejecución de las metas.	x		x		x		
17	El personal de la entidad pública manifiesta su incomodidad al momento de realizar sus actividades.	x		x		x		
18	Los líderes manejan habilidades blandas, técnicas de gestión de planificación e inteligencia emocional para lidiar con los problemas.	x		x		x		
19	Todo el personal está totalmente dispuesto a cumplir con las metas planteadas por la entidad pública.	x		x		x		
20	Los integrantes de la entidad pública son capacitados previamente antes de iniciar sus primeras actividades en la entidad pública.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2. Control</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

21	Los líderes tienen un control adecuado del cumplimiento de objetivos de los trabajadores de la entidad pública.	x		x		x		
22	Los líderes actúan entorno a las metas planteadas.	x		x		x		
23	Se supervisa correctamente las actividades realizadas por los integrantes de la entidad pública.	x		x		x		
24	Los líderes actúan entorno a las exigencias de las necesidades del pueblo y las exigencias de la entidad pública.	x		x		x		
25	Las ineficiencias de la entidad pública imposibilitan el cumplimiento de metas.	x		x		x		
26	Los problemas de la entidad pública son controlados o solucionados brevemente.	x		x		x		
27	La entidad pública a lo largo de los años, ha cumplido satisfactoriamente con sus metas.	x		x		x		
28	Las metas planteadas por la entidad públicas están enfocadas en la satisfacción de las necesidades de su población.	x		x		x		
29	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento económico del distrito.	x		x		x		
30	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento social del distrito.	x		x		x		
31	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en el crecimiento ambiental del distrito.	x		x		x		
32	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en la mejora de la educación del distrito.	x		x		x		
33	Las metas planteadas por la entidad pública están enfocadas también en la mejora de la calidad de vida de la población	x		x		x		
34	Existe un adecuado control preventivo y correctivo por parte	x		x		x		

	de los líderes de la entidad pública							
35	Se controla satisfactoriamente los posibles riesgos de la entidad pública al cumplir las metas planteadas.	x		x		x		
36	Los recursos proporcionados por la entidad pública propician la solución de ineficiencias por parte de los integrantes de la entidad pública.	x		x		x		
37	La entidad pública actúa en beneficio de las exigencias de la población y sus mismos integrantes.	x		x		x		
38	Los problemas de la entidad pública, ya sea administrativo, gerencial o de tiempos son solucionados de manera rápida.	x		x		x		
39	Las posibles ineficiencias del personal de la entidad pública son supervisadas por una persona específica.	x		x		x		
40	Cada área tiene un supervisor de manera que controla las actividades realizadas por cualquier trabajador.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3. Calidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
41	Los líderes solo se limitan a seguir las reglas o apoya otras ideas de los integrantes de la entidad pública	x		x		x		
42	Cumples con los tiempos preestablecidos por la entidad pública.	x		x		x		
43	Actúas entorno a la normatividad planteada por la entidad pública	x		x		x		
44	Sabes si la normatividad de la entidad pública es necesaria para la calidad de las metas y la ejecución correcta de estas.	x		x		x		
45	Los líderes actúan autoritariamente, lo que genera una comunicación unidireccional.	x		x		x		
46	Los líderes fomentan una comunicación bidireccional en la entidad pública.	x		x		x		

47	Los integrantes de la entidad pública conocen las funciones de la norma ISO entorno al servicio brindado.	x		x		x		
48	Los integrantes de la entidad pública actúan entorno a las reglas y normativas planteadas por la entidad pública.	x		x		x		
49	Las leyes estipuladas por el gobierno, son seguidas a cabalidad por la entidad pública.	x		x		x		
50	El control de la gestión de la planificación es un factor adecuado para lograr la realización de las metas con una calidad elevada.	x		x		x		
51	La normatividad de la entidad pública está enfocada en la satisfacción de las necesidades de la población.	x		x		x		
52	Los líderes realizan sus actividades en los tiempos preestablecidos por la entidad pública.	x		x		x		
53	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento económico del distrito.	x		x		x		
54	La normatividad planteada por la entidad pública está estratégicamente establecida para el cumplimiento de metas.	x		x		x		
55	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento social del distrito.	x		x		x		
56	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en la mejora de la educación del distrito.	x		x		x		
57	La normatividad planteada por la entidad pública está enfocada también en el crecimiento ambiental del distrito.	x		x		x		
58	Los líderes de la entidad pública conocen la normatividad con la que están trabajando.	x		x		x		
59	Los integrantes de la entidad pública que están a cargo de los líderes conocen la normatividad con la que están trabajando	X		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los instrumentos presentados**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Soto Hidalgo Cinthya Virginia      **DNI:** 41808419

**Especialidad del validador:** Maestra en Administración de negocios (MBA)  
Docente Metodóloga/Investigador RENACYT

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**15 de octubre de 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**



**Anexo 5.**

**Variable: Gestión de la planificación**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,944	,946	50

Variable 2 Cumplimiento de metas

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,931	,937	50

## Anexo 6: Constancia SUNEDU de validadores

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SOTO HIDALGO, CINTHYA VIRGINIA DNI 41808419	BACHILLER EN: CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA SIMÓN BOLÍVAR S.A.C. <i>PERU</i>
Soto Hidalgo, Cinthya Virginia DNI 41808419	Bachiller Ciencias de la Comunicación Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA SIMÓN BOLÍVAR S.A.C. <i>PERU</i>
SOTO HIDALGO, CINTHYA VIRGINIA DNI 41808419	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Fecha de diploma: 22/12/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA SIMÓN BOLÍVAR S.A.C. <i>PERU</i>
SOTO HIDALGO, CINTHYA VIRGINIA DNI 41808419	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 09/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/09/2015 Fecha egreso: 07/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN DNI 06802088	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ESPECIALIDAD HISTORIA Fecha de diploma: 11/09/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN DNI 06802088	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 28/05/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN DNI 06802088	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 11/09/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MENDIETA PEREZ, MICHAEL IVAN DNI 06802088	MAGISTER EN CIENCIA POLITICA Y GOBIERNO CON MENCION POLITICA COMPARADA Fecha de diploma: 30/01/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ASENCIOS LINDO, RODOLFO DYNNIK DNI 09922352	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ESPECIALIDAD ANTROPOLOGIA Fecha de diploma: 01/08/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ASENCIOS LINDO, RODILFO DYNNIK DNI 09922352	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ANTROPOLOGIA Fecha de diploma: 01/08/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ASENCIOS LINDO, RODOLFO DYNNIK DNI 09922352	MAGISTER EN SOCIOLOGIA CON MENCION EN DESARROLLO Fecha de diploma: 11/10/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la Gestión de la planificación en el cumplimiento de metas en una municipalidad de la Región Ayacucho, 2022.", cuyo autor es CRISOSTOMO BAUTISTA WILFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BERAUN BERAUN EMIL RENATO <b>DNI:</b> 40228223 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 04-01- 2023 00:23:28

Código documento Trilce: TRI - 0503538