



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN PÚBLICA  
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
LA FLORIDA, PROVINCIA DE SAN MIGUEL – CAJAMARCA, 2016.

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR**

**EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR**

Mg. WILLIAM FLORES CARHUATANTA

**ASESOR**

DR. OSCAR LÓPEZ REGALADO

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN PÚBLICA**

CHICLAYO – PERÚ

**2016**

## **PÁGINA DE JURADO**

---

**Dr. Roger Rodríguez Ravelo**  
**Presidente**

---

**Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz**  
**Secretario**

---

**Dr. Oscar López Regalado**  
**Vocal**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, William Flores Carhuatanta egresado del Programa de Maestría ( ) Doctorado ( X ) en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo, identificado con DNI N° 27993230

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN PÚBLICA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA FLORIDA, PROVINCIA DE SAN MIGUEL – CAJAMARCA, 2016.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 08 de Setiembre de 2017

Firma

Nombres y apellidos: William Flores Carhuatanta

DNI: 27993230

## **Dedicatoria**

*A mis padres, y a mis Hermanos,  
y a todos aquellos que contribuyeron con  
su apoyo para alcanzar mis objetivos y  
metas trazadas.*

**William**

## **Agradecimiento**

### **A nuestro señor todo poderoso**

Al **Dr. Oscar López Regalado** mi agradecimiento especial como Asesor de Tesis, por su importante apoyo para la terminación del proyecto.

Un agradecimiento a los docentes que participaron en los estudios de nuestro doctorado por sus conocimientos y enseñanzas durante la formación profesional.

A nuestros amigos y compañeros de estudios, por los buenos momentos compartidos.

**El autor**

## **Presentación**

Señores del Jurado.

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo filial Chiclayo, presento la tesis denominada: “El Plan Estratégico Institucional y la Gestión Pública de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel – Cajamarca, 2016”, que se ha realizado con la finalidad de dar a conocer a la administración de la Municipalidad Distrital de la Florida los efectos que produce el Plan Estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

El trabajo incluye: Problema de Investigación, marco teórico y conceptual, marco metodológico, resultados, Discusiones, conclusiones, sugerencias, propuesta; finalizando con las referencias bibliográficas y anexos.

Los resultados que se presentan son producto de datos recolectados en el personal de la Municipalidad los cuales nos han permitido elaborar discusiones, conclusiones, sugerencias y la Propuesta que contribuya a mejorar la gestión municipal de la Municipalidad.

Tratando de que al finalizar la investigación y el cumplimiento de los procedimientos estipulados en el reglamento para elaboración y sustentación de Tesis, de nuestra casa Superior de Estudios Cesar Vallejo de la Ciudad de Chiclayo, podamos optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Señores miembros del jurado ponemos en consideración el presente trabajo, esperando recibir sus valiosas sugerencias que nos llevarán a enriquecerlo y que a la vez sea evaluada y merezca su aprobación.

**William**

## Índice

PÁGINA DE JURADO .....	ii
DECLARACIÓN JURADA .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas .....	ix
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
I. INTRODUCCIÓN. ....	15
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos.....	18
1.2.1. A nivel internacional.....	18
1.2.2. A nivel nacional.....	19
1.2.3. A nivel regional. ....	20
1.3. Plan Estratégico Institucional .....	21
1.3.1. Teorías.....	21
1.3.2. Conceptos.....	23
1.3.3. Dimensiones .....	26
1.4. Gestión Pública: .....	28
1.4.1. Teorías.....	28
1.4.2. Conceptos.....	29
1.4.3. Dimensiones .....	29
1.5. Formulación del problema.....	31
1.6. Justificación.....	31
1.6.1. Científica.....	31
1.6.2. Práctica .....	32
1.6.3. Metodológica.....	32
1.6.4. Legal. ....	32
1.7. Hipótesis: .....	34

1.8. Objetivos.....	34
1.8.1. General.....	34
1.8.2. Específicos.....	34
CAPÍTULO II MARCO METODOLÓGICO.....	35
2.1. Tipo de Investigación .....	36
2.2. Diseño de investigación. ....	36
2.3. Variables, operacionalización.....	36
2.3.1. Definición Conceptual. ....	36
2.2.2. Definición Operacional. ....	38
2.3. Población y muestra.....	40
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.-	40
3.3. Métodos de análisis de datos.-.....	42
3.4. Aspectos éticos. ....	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS .....	45
3.1 Descripción de Resultados .....	46
Objetivo Específico N° 01 .....	46
Objetivo Específico N° 02 .....	62
Objetivo Específico N° 03 .....	73
Objetivo Específico N° 04 .....	87
3.2 Prueba de Hipótesis.....	102
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN .....	104
CONCLUSIONES.....	108
SUGERENCIAS .....	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	113
ANEXOS. ....	122

## Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de Variables .....	38
Tabla 2: Población.....	40
Tabla 3: Interpretación del coeficiente de variación .....	43
Tabla 4: Dimensión Social.....	46
Tabla 5: Dimensión económico – empleo .....	47
Tabla 6: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales .....	48
Tabla 7: Dimensión recurso humano.....	48
Tabla 8: Dimensión calidad del servicio .....	49
Tabla 9: Dimensión instrumento de gestión .....	49
Tabla 10: Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades.....	50
Tabla 11. Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión .....	51
Tabla 12: Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión ...	51
Tabla 13: Criterios a evaluar .....	52
Tabla 14: Constancia de Validación .....	53
Tabla 15: Validez de Constructo para Dimensión Social.....	54
Tabla 16: Validez de Constructo para Dimensión Económico - Empleo .....	55
Tabla 17: Validez de Constructo para Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales.....	55
Tabla 18: Validez de Constructo para Dimensión Recurso Humano.....	56
Tabla 19: Validez de Constructo para Dimensión Calidad del Servicio.....	57
Tabla 20: Validez de Constructo para Dimensión instrumento de gestión .....	57
Tabla 21: Validez de Constructo para Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades .....	58
Tabla 22: Validez de Constructo para Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión .....	59
Tabla 23: Validez de Constructo para Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión .....	59
Tabla 24: Coeficientes de alfa de Cronbach .....	61
Tabla 25: Estadística de Fiabilidad.....	61
Tabla 26: Confiabilidad de Variables.....	62

Tabla 27: Confiabilidad de todo el instrumento .....	62
Tabla 28: Estadísticos Dimensión social pre test .....	63
Tabla 29: Dimensión social pre test .....	64
Tabla 30: Estadísticos Dimensión económico - empleo pre test .....	64
Tabla 31: Dimensión económico - empleo pre test .....	65
Tabla 32: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test .....	65
Tabla 33: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test ..	66
Tabla 34: Estadísticos Dimensión recurso humano pre test .....	67
Tabla 35: Dimensión recurso humano pre test.....	67
Tabla 36: Estadísticos Dimensión calidad del servicio pre test .....	68
Tabla 37: Dimensión calidad del servicio pre test .....	68
Tabla 38: Estadísticos Dimensión instrumento de gestión pre test .....	69
Tabla 39: Dimensión instrumento de gestión pre test .....	69
Tabla 40: Estadísticos Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades pre test .....	70
Tabla 41: Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades pre test.....	71
Tabla 42: Estadísticos Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión pre test ....	71
Tabla 43: Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión pre test.....	72
Tabla 44: Estadísticos Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión pre test.....	72
Tabla 45: Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión pre test .....	73
Tabla 46: Estadísticos Dimensión social post test.....	87
Tabla 47: Dimensión social post test.....	88
Tabla 48: Estadísticos Dimensión económico - empleo post test.....	88
Tabla 49: Dimensión económico - empleo post test.....	89
Tabla 50: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test.....	90
Tabla 51: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test.	91
Tabla 52: Estadísticos Dimensión recurso humano post test.....	91
Tabla 53: Dimensión recurso humano post test .....	92

Tabla 54: Estadísticos Dimensión calidad del servicio post test.....	92
Tabla 55: Dimensión calidad del servicio post test.....	93
Tabla 56: Estadísticos Dimensión instrumento de gestión post test.....	94
Tabla 57: Dimensión instrumento de gestión post test.....	94
Tabla 58: Estadísticos Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades post test.....	95
Tabla 59: Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades post test .....	95
Tabla 60: Estadísticos Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión post test...	96
Tabla 61: Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión post test.....	97
Tabla 62: Estadísticos Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión post test .....	97
Tabla 63: Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión post test .....	98
Tabla 64: Comparación entre pre test y post test por dimensiones.....	99
Tabla 65: Comparación entre pre test y post test por variables .....	102
Tabla 66: Estadísticas de muestras emparejadas.....	102
Tabla 67: Prueba de muestras emparejadas.....	102

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación ha sido dar a conocer a la administración de la Municipalidad Distrital de la Florida los efectos que produce el Plan Estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016; para lo cual la población estuvo conformada por 20 trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Florida.

Para el logro de los objetivos propuestos se procedió a la aplicación de un cuestionario con preguntas cerradas, la cual consto de 18 preguntas para el Plan Estratégico Institucional y 30 preguntas para la Gestión Pública. El tipo de Investigación realizada es Explicativa/Aplicada con Diseño de Investigación Pre-Experimental. Dicho instrumento se validó mediante el juicio de expertos. Realizando una comparación entre el pre y post test de las variables Plan estratégico y Gestión Pública se aprecia que, después de realizar la charla de capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Florida, los resultados se muestran favorables, donde la presente estrategia de investigación es exitosa y puede ser puesta en práctica por otras instituciones. Con respecto a la influencia del Plan estratégico en la Gestión de la Municipalidad Distrital de la Florida, se determinó mediante la aplicación del post test, que a medida que los trabajadores tengan conocimiento y se sientan involucrados con el Plan estratégico de la Municipalidad, la gestión pública mejorará significativamente, ya que éstos contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Palabras Claves: Plan, Planeamiento, estrategia, Plan Estratégico Institucional, Gestión Pública.

## **ABSTRACT**

The purpose of the present investigation has been to inform the administration of the District Municipality of Florida of the effects of the Institutional Strategic Plan on the Public Management of Workers of the Municipal District of Florida, San Miguel - Cajamarca Province, 2016; For which the population was made up of 20 workers in the Municipal District of Florida.

To achieve the objectives, a questionnaire with closed questions was applied, which included 18 questions for the Strategic Institutional Plan and 30 questions for Public Management. The type of Research is Explanatory / Applied and the Design is Pre-Experimental. This instrument was validated through expert judgment. A comparison between the pre and post test of the variables Strategic Plan and Public Management shows that, after conducting the training talk to the workers of the Municipality of La Florida, the results are favorable, where the present strategy of Research is successful and can be put into practice by other institutions. With respect to the influence of the Strategic Plan in the Management of the Municipal District of Florida, it was determined by the application of the post test, that as workers become aware and feel involved with the Municipality's Strategic Plan, management Significantly improve, since these will contribute to the achievement of institutional objectives

Key Words: Plan, Planning, Strategy, Institutional Strategic Plan, Public Management.

# **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Realidad problemática.**

#### **1.1.1 A nivel internacional:**

Las reformas realizadas actualmente y los efectos de la globalización últimamente han agravado la situación de la Argentina. Esto demuestra que cuando un estado se muestra ausente ante las oportunidades y bondades que ofrecen los cambios de la globalización el desarrollo de los países se genera de manera desigual concentrándose la riqueza en unos cuantos países y en un número reducido de personas. Ante esa situación el Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios mediante la Subsecretaría de Planificación Territorial de la Inversión Pública, ha trazado los objetivos rectores de la política del Estado Nacional, y se puso en ejecución un conjunto de instrumentos de planificación, concebidos como herramientas para gestionar el logro de dichos objetivos a través de El Plan Estratégico Territorial (Kossoy, 2016).

Siendo así que el objetivo principal del Plan Estratégico Territorial es identificar inversiones de infraestructura y equipamiento a fin de contribuir al desarrollo de todo el país, en la cual cada persona logre su desarrollo integral y contribuya al territorio nacional; para lograr el avance económico y proyectos personales sin que se requiera migrar a otras regiones, lograr la sostenibilidad ambiental de su territorio y garantizar la existencia actual y futura de los recursos de los mismos; participar activamente en la gestión democrática del territorio en todas sus escalas y finalmente tener acceso a los bienes y servicios fundamentales, viabilizando el desarrollo personal y colectivo; y, una excelente calidad de vida en todos los ámbitos del país (Kossoy, 2016).

#### **1.1.2 A nivel nacional.**

Los pronósticos señalaron que el año 2013 el sector construcción crecería 13%, esto como resultado que en los últimos tres años su crecimiento se mantuvo entre 18% a 20%, siendo evidente que la construcción es una de las actividades que más ha sobresalido en el país. Sin embargo, esta actividad ha reducido su avance en los proyectos de inversión de inmobiliarias, justamente por los procesos burocráticos y la demora que se generan en las Municipalidades, a

raíz de tales obstáculos el gerente del área de vivienda de la Empresa los Portales Juan Carlos Campana, señaló que entre las primordiales barreras a las inversiones dentro del sector inmobiliario se encuentra la inadecuada planificación y orden en el desarrollo urbano al interior de las Municipalidades y, que la no planificación de la expansión de las ciudades para nuevos proyectos genera escasez de suelo urbano e incrementa los costos de inversión. Señalando también que la mayoría de los planes de desarrollo de las municipalidades se encuentran desactualizados en las ciudades más importantes del Perú, así como la falta de capacidad técnica y financiamiento para actualizar los catastros de predios (La Republica, 2013).

### **1.1.3 A nivel regional.**

Los Estudios del Instituto Nacional de Estadística e Informática han determinado que en el departamento de Cajamarca existen elevados niveles de pobreza, urbanización lenta y saldo migratorio negativo. Se determinó también que al comparar con otras regiones cercanas del país, tiene el más bajo índice de desarrollo humano, menor escolaridad media y alta tasa de analfabetismo. Así como también una alta desnutrición crónica en menores de los 5 años y falta de profesionales de la salud para atender la población. Su agricultura mayormente se cultivan en zonas al secano, en predios minifund1izados, porque el esparcimiento indiscriminado de las actividades agropecuarias destruye a toda cobertura vegetal, carecen de valor agregado, erosionan los suelos y están aportando a la desertificación de las tierras. A pesar de contar con recursos hídricos suficientes, existe una menor cantidad de tierras bajo riego y son bajos los cultivos alternativos rentables que reemplacen a los tradicionales en zonas secas (Gerencia de Planeamiento , 2010).

Es importante señalar que referente a las actividades económicas, el sector primario prevalece sobre el secundario y de servicios. Lo cual permite a las inversiones públicas y privadas orientarse a desarrollar el sector secundario manufacturero y a convertir los servicios en competitivos, esencialmente el comercio agropecuario; para lo cual, es fundamental mejorar la capacidad de negociación de los pequeños productores, organizándolos de manera que su

participación en las redes de comercialización sea mejor distribuida en las ganancias, y que sea eficiente y bien conservada la infraestructura vial que utilizan los productores para conectarse con los mercados internos y externos. Por lo que resulta importante seguir los procedimientos de la Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico a fin de contar con un plan de Desarrollo Concertado Regional actualizado, como instrumento de gestión para el desarrollo departamental (Gerencia de Planeamiento , 2010).

#### **1.1.4 A nivel institucional.**

El Problema que actualmente enfrenta la Municipalidad Distrital de la Florida es cómo alcanzar el crecimiento sostenible y mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos a través de los programas, actividades y proyectos que se ejecutan en los periodos Municipales. Sin embargo se puede apreciar que existe un descontento mayoritario de los ciudadanos, ante la falta de resultados concretos a favor de la población, lo cual permite que en cada Periodo Municipal se solicite la Revocatoria de sus autoridades municipales, retrasándose el desarrollo del distrito y generando gastos para el estado.

En el Sector Social observamos que la población viene consumiendo agua no apta para el consumo humano, toda vez que este líquido elemento es captado de una acequia y altamente contaminada, según estudios realizados por el centro de salud, generando enfermedades estomacales y sobre todo que incrementa la desnutrición crónica de los niños. Así mismo existe una infraestructura deficiente del centro de salud, la cual no cuenta con equipos de tecnología para realizar los exámenes que requiera la población. También podemos observar que el 90% de las infraestructuras educativas se encuentran en pésimas condiciones y sin acceso a Internet, agravándose todo esto porque los tres colegios de las zonas rurales y en especial el colegio Miguel Grau del Distrito Capital tienen una construcción de adobe y se encuentran a punto de colapsar.

En el sector económico nos encontramos que existe un bajo nivel de producción y productividad, falta de atención al sector pecuario, actividades que

deben ser el sustento de cada familia, pero que actualmente no son intervenidas generando desempleo y afectando la calidad de vida de los ciudadanos.

En el Sector ambiental y Recursos Naturales, encontramos un alto nivel de contaminación debido a que la basura es arrojada al aire libre a unos 150 metros del distrito, la cual escurre a un canal de riego que pasa por debajo del mercado de abastos y recorre las calles del distrito; afectando la salud de los ciudadanos, existiendo también una tala indiscriminada de los bosques que se encuentran en las cabeceras de cuenca.

Los trabajadores manifiestan que no existe claridad en las funciones de cada una de las áreas de la municipalidad, toda vez que tiene una estructura organizativa inadecuada y no cuenta con un Plan Estratégico Institucional en el cual estén contenidos los objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, las acciones estratégicas y la ruta estratégica para articular las políticas del gobierno para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

De la información recogida, se puede determinar que existe poco conocimiento sobre el proceso de Elaboración y aplicación del Plan Estratégico Institucional por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, 2016, repercutiendo todo ello en una deficiente gestión municipal, que de seguir estas deficiencias se corre el riesgo que se incremente la pobreza, haya más desempleo y no se mejore las condiciones y la calidad de vida de los ciudadanos.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **1.2.1. A nivel internacional.**

En la investigación realizada por (Gruintal, 1999) titulada “La planeación estratégica como herramienta para la modernización del servicio Público Municipal” de la Universidad Autónoma de Nuevo León en Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, N.L., México, la cual tuvo como objetivo principal presentar a la planeación estratégica como herramienta para el fortalecimiento municipal, tomando como apoyo el enfoque de gerencia pública, y sus criterios respecto a la eficacia, la eficiencia y la legitimidad en el desempeño de

los gobiernos municipales, en el cual se determinó que gradualmente el ámbito local se ha convertido en una institución gubernamental estratégica, a fin de alcanzar la eficiencia y eficacia en la gestión pública que necesita la economía para su desarrollo, así como también para conservar los espacios de gobernabilidad que la nueva relación Estado – Sociedad exige. Señala también que para alcanzar la optimización de los recursos y el desarrollo equilibrado, es importante que primero se realice un plan que nos pueda permitir identificar y priorizar, cuales son las necesidades que se satisfacen primero, y cuales con posterioridad.

### **1.2.2. A nivel nacional.**

El estudio realizado por (De Lama, 2009), sobre “El Plan Estratégico para mejorar la Gestión, realizado en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región de Tumbes”, tuvo como objetivo principal establecer la realidad problemática de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, utilizando un tipo de investigación Descriptiva/transversal y un Diseño de Investigación No Experimental. Para este estudio se tomó como población y muestra al total de trabajadores de la Municipalidad y se determinó que de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto no tenían claro el concepto de misión y visión mucho menos entendían las políticas, planes, programas y estrategias que correspondan al ámbito de su competencia, desconocen si existe o no un plan estratégico, lo cual genera un mal desempeño en el servicio que se brinda a la población

En la tesis realizada por (Bujaico & Girón, 2017), titulado “El Plan Estratégico y la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho – 2016” tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la ejecución del Plan Estratégico Institucional se relaciona con la Gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho, dicha investigación tuvo una población conformada por 120 trabajadores de todos los niveles del personal que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Huanta de los cuales se seleccionó una muestra de 92 trabajadores. Habiendo sido seleccionados por la naturaleza de sus actividades y por su interés en aplicar la técnica de evaluación del desempeño y productividad laboral. Siendo los resultados de la investigación: 1. Se determinó que la ejecución

de los proyectos de Inversión mencionados en el Plan Estratégico, tienen una relación positiva en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta –Ayacucho.

2. Se determinó que la aplicación de un plan estratégico tiene una relación positiva y eficiente con la gestión de la Municipalidad de Provincial de Huanta – Ayacucho.
3. Se determinó que el Plan Estratégico tiene una relación positiva y eficaz con la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta –Ayacucho.
4. Se determinó que las estrategias consideradas en el Plan Estratégico tiene una relación positiva en la Municipalidad Provincial de Huanta – Ayacucho.

En el Estudio Realizado por (Ganoza, 2015), titulado “Aplicación de un Plan Estratégico para la Mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020”, cuyo objetivo principal fue determinar qué la aplicación de un plan estratégico mejora la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020, contando con una población de 51 trabajadores a quienes se le aplicó el instrumento diseñado siendo éste un cuestionario en el cual se utilizó la escala de Likert, llegando a las siguientes conclusiones: 1. Se determinó que con la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten. Esto apoyándonos en la prueba de la normalidad y la prueba de hipótesis que dice que la aplicación del plan estratégico mejora significativamente la gestión pública. 2. Se analizó que la aplicación de un plan estratégico permite la mejora y la eficiencia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020. 3. Se determinó que la aplicación de un plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020. 4. Se determinó que la aplicación de un plan estratégico mejora la calidad de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten-Chiclayo en el período 2015-2020. 5. Se determinó que la aplicación de un plan estratégico mejora la productividad de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten- Chiclayo en el período 2015-2020.

### **1.2.3. A nivel regional.**

En la investigación realizada por (Hurtado, 2011) titulada “La Gestión Municipal en el marco del Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de San Andrés de Cutervo – Cajamarca, años 2007-2010”, tuvo como objetivos Determinar el nivel

de articulación entre la Gestión Municipal y el Plan de Desarrollo Concertado; y, Formular una propuesta de gestión municipal, sustentada en el desarrollo humano y la gestión concertada, para lograr mejores resultados en el desarrollo local y la calidad de vida de las personas . Tuvo una población de 3,187 personas y una muestra de 344 personas y se determinó que existe un bajo nivel de articulación entre el Presupuesto Municipal y el PDLC, debido a que el presupuesto se planifica en base a los años anteriores y a las exigencias sociales y emergencias de la zona. Además, menciona que los resultados sobre la calidad de vida y condiciones de los ciudadanos no han mejorado en este distrito.

### **1.3. Plan Estratégico Institucional**

#### **1.3.1. Teorías**

##### **1.3.1.1 Teoría de la Planificación y Control**

Esta teoría sostiene que el futuro de una Entidad u organización puede ser planeado y controlado por quienes conducen la administración. Señala también que es posible manejar las variables bajo su control y pronosticar la evolución de las variables que no controlan, además considera que el éxito de las empresas depende de planear adecuadamente sus objetivos y metas y su capacidad para anticiparse al futuro, el factor primordial para alcanzar el éxito de una entidad u organización es planificar y controlar las actividades de la organización, la administración debe tener confianza en su habilidad para establecer objetivos realistas y desarrollar eficientes estrategias para alcanzar sus objetivos. Citado por (Vela, Gálvez, & García, 2003).

##### **1.3.1.2 Teoría de la Planeación Estratégica**

Michael Porter sostiene que a través de la Planificación Estratégica se desarrollan e implementan los planes para alcanzar objetivos y metas de la Institución, citado por (Collado, 2011).

Esta Teoría considera a la estrategia como la determinación de objetivos y metas de la Entidad u Organización en el largo plazo y que el desempeño de un gerente debe evaluarse en función al doble criterio; de la eficacia – la habilidad para

hacer las cosas correctas– y la eficiencia – la habilidad para hacerlas correctamente (Guevara, 2006).

### **1.3.1.3 La teoría de la agencia**

Esta Teoría sostiene que una Entidad es una agrupación de contratos entre un individuo (principal) que contrata a otro (agente) encomendándole a él la ejecución de una determinada tarea que se encuentra establecida en el contrato. A esta situación debe aumentarse la posibilidad de que el contratado u agente cuente con información destacada o asimétrica que niegue un control absoluto sobre él, por parte del individuo. Por lo tanto, los resultados obtenidos por la entidad depende de las acciones que realice el agente, las cuales se ven afectadas por la información preferente que posea el agente (García, 2007)

### **1.3.1.4 La teoría de la elección pública o «public choice»**

En esta teoría se hace referencia al estudio económico de las decisiones que se adquieren al margen del mercado o, simplemente, como la aplicación de la Economía a la Ciencia Política. Sus propuestas giran alrededor de los problemas de la burocracia administrativa y plantea la obtención de la eficiencia en la actuación pública (García, 2007).

### **1.3.1.5 El Modelo de la Planificación Estratégica**

Considera a la planificación estratégica como una alternativa para prever el futuro, haciendo un diagnóstico de los factores internos y externos con el objetivo de establecer las estrategias como un medio de acción o pasos a seguir para alcanzar los objetivos y metas de la institución.

Considera tres (3) etapas: Formulación de la estrategia, que comprende la formulación de la visión y la misión, realizar una auditoría interna y externa, establecimiento de los objetivos a largo plazo y creación, evaluación y selección de las estrategias; Implantación de estrategias que comprende el establecimiento y determinación de temas relacionados a la gerencia, mercadotecnia, finanzas, contabilidad, investigación y desarrollo de sistemas de información de la gerencia

y finalmente la Evaluación de la estrategia que comprende la Medición y evaluación del rendimiento (Ayala & Arias, 1998).

#### **1.3.1.6 El Modelo Cuadro de Mando Integral**

Este modelo establece que dentro de un proceso de planificación estratégica debe estar contemplado el plan estratégico empresarial, en el cual deben estar contempladas las herramientas que puedan permitir a las organizaciones reflejar la estrategia del negocio. Señalan también que este modelo es una alternativa para la elaboración de los planes empresariales, la cual convierte la estrategia y la misión en indicadores y objetivos en cuatro aspectos diferentes: financiera, cliente, procesos internos y aprendizaje y crecimiento; cediendo así una relación entre los objetivos a mediano y corto plazo, y entre los resultados ansiados y los inductores de actuación de esos resultados Citado por (Ayala & Arias, 1998)

**1.3.1.7 Modelo de las Cinco Fuerzas de Porter.-** Este modelo comprende la Amenaza de ingreso de nuevos competidores, rivalidad entre competidores, el poder de negociación de los proveedores, Amenaza de entrada de productos sustitutos y poder de negociación de los compradores.Citado por (Ayala & Arias, 1998).

En el desarrollo del presente trabajo de Investigación, las Teorías y Modelos antes mencionadas han sido aprovechadas para fortalecer la Elaboración y aplicación del Plan Estratégico Institucional a través del Programa de Capacitación, en el cual se ha señalado que el éxito de la Municipalidad Distrital de la Florida depende de la capacidad que tengan sus funcionarios para planificar adecuadamente los Objetivos, Metas, e indicadores en los Programas, Proyectos y Actividades.

### **1.3.2. Conceptos**

#### **1.3.2.1 Planeamiento**

El Planeamiento es un medio para identificar, coordinar y colocar en secuencia un número de actividades con el propósito de alcanzar objetivos predeterminados (Gestión y Planeamiento Estratégico de la Innovación Tecnológica, 1992).

### **1.3.2.2 Estrategia**

Es el conjunto consciente, racional y coherente de decisiones sobre las acciones a seguir y los recursos a emplear para alcanzar objetivos finales de la empresa u organización, teniendo en cuenta las decisiones que se tomen y las variaciones externas tecnológicas, económicas y sociales (Sainz, 2001).

### **1.3.2.3 El Planeamiento Estratégico**

Es considerado como una herramienta de la administración, a través del cual es posible lograr el futuro de una sociedad, así como de las decisiones y las acciones que deben emplearse para conducirla hacia el objetivo trazado (Díaz, 2005).

### **1.3.2.4 Características del Planeamiento Estratégico:**

- Se considera como el primer pilar para la Gestión Pública por resultados.
- Proporciona la información para la elaboración de la programación presupuestal multianual.
- Permite el seguimiento en la Gestión Pública.
- Implementa el análisis prospectivo.
- Hace uso de manera adecuada de las políticas públicas en los ámbitos económico, social, territorial y político.
- Aporta planes estratégicos que se actualizan sobre la base del análisis perenne de la situación actual y del pensamiento encaminado al futuro (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

### **1.3.2.5 Fases del Planeamiento Estratégico:**

**Fase de Análisis Prospectivo:** A través de esta fase se diseña y se comprende la situación del territorio o sector, se analizan riesgos y oportunidades y se construyen escenarios de futuro, se identifican tendencias y se seleccionan variables (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

**Fase Estratégica:** Es la parte importante donde se edifica el escenario apuesta, se formula la Visión, los objetivos estratégicos, las metas y los indicadores, la correspondiente ruta estratégica y se identifican las acciones estratégicas (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

**Fase Institucional:** En esta fase determinamos la Misión institucional, los objetivos estratégicos institucionales con sus respectivas metas e indicadores; asimismo, también se cimenta una ruta estratégica institucional e identificamos las acciones estratégicas institucionales. Se desarticulan las acciones estratégicas en actividades que certifican su ejecución y se vincula con el Sistema de Presupuesto Público (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

**Fase de Seguimiento:** En esta fase realizan el seguimiento perenne a los objetivos estratégicos mediante los indicadores fijados a fin de retroalimentar la anticipación de riesgos y oportunidades y el proceso de planeamiento estratégico (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014)

#### **1.3.2.6 Planeamiento Estratégico Institucional.**

Es un instrumento orientador de las Entidades u organizaciones formuladas desde una perspectiva multianual, en el cual se tiene que tener en cuenta la Visión del Desarrollo, los Objetivos Estratégicos y acciones concertadas en el PDC (en el caso de las municipalidades y gobiernos regionales), y los lineamientos establecidos en los Pesem. En este documento encontramos los objetivos institucionales y las acciones que le corresponde realizar a las competencias de acuerdo al marco normativo. En el caso de los gobiernos locales, el Plan Estratégico Institucional equivale al Plan de Desarrollo Institucional que señala la Ley Orgánica de Municipalidades (Mendoza, 2013).

**1.3.2.7 El Plan Estratégico Institucional.-** Este documento es elaborado por las entidades de la Administración Pública que usa la información generada en la Fase Estratégica del sector que pertenece o territorio al que está vinculado y es redactado en la Fase Institucional. Desarrolla las acciones estratégicas de la entidad para así lograr objetivos establecidos en el PESEM o PDC, según sea el caso. El Plan Estratégico Institucional contiene la síntesis de la Fase Estratégica, la Misión, los objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, las acciones estratégicas y la ruta estratégica. El Plan Estratégico Institucional se elabora anualmente para un periodo de 3 años (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

### **1.3.3. Dimensiones**

En el proceso de Construcción del Plan Estratégico de Argentina se consideró las dimensiones (Poder Ejecutivo Nacional, 2008)

- ) Dimensión Económica. Representa las características de los factores de producción.
- ) Dimensión Social. Representa las características intrínsecas de la población – aspectos demográficos, culturales, organización comunitaria, en relación con el conjunto de componentes que inciden en sus posibilidades de desarrollo.
- ) Dimensión Ambiental. Representa el soporte de las actividades económicas y productivas que se desarrollan en el Territorio (Poder Ejecutivo Nacional, 2008).

Así mismo en la Formulación del Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna se ha considerado (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015)

#### **1.3.3.1 Dimensión Social**

Comprende la plena democratización de la sociedad y la vigencia irrestricta del derecho a la vida, a la identidad e integridad, a la dignidad de las personas, al respeto de la diversidad cultural, a la no discriminación, al libre desarrollo y bienestar de todos los ciudadanos, conforme a lo dispuesto en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos firmados por

el Estado Peruano, accede también lograr que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desenvolverse, lo que implica acceder a servicios básicos de calidad, en Educación, Desagüe, Agua, Salud y Electricidad, Telecomunicaciones, Vivienda, Transporte Público, Seguridad Ciudadana y Comercialización, así como también; conseguir que el gobierno local se oriente a la promoción del desarrollo local y al servicio de los ciudadanos, y que el ejercicio de la función pública sea democrático, eficiente, transparente, participativo y descentralizado en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas. (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015).

#### **1.3.3.2 Dimensión Económica**

Implica obtener una economía diversificada y dinámica, integrada competitivamente a la economía local, regional, nacional y mundial; con un mercado interno desarrollado, en un marco de reglas estables que promuevan la inversión privada con elevada productividad del trabajo y alta generación de empleo (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015).

#### **1.3.3.3 Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales**

Comprende el desarrollo local descentralizado de la infraestructura social y productiva, con el fin de obtener una ocupación equitativa de la competitividad y el territorio de las actividades productivas locales; también involucra lograr el aprovechamiento sostenible y racional de la biodiversidad y los recursos naturales y, a fin de garantizar su conservación para las generaciones futuras, el derecho de las personas a gozar de un ambiente adecuado y equilibrado para el desarrollo de sus vidas (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015).

Para la presente investigación, luego de haber analizado las Dimensiones de los dos autores consultados sobre el Plan Estratégico Institucional, se concluye, considerar las dimensiones propuestas por la Municipalidad Provincial de Tacna, es decir; la Dimensión Social, Dimensión Económico – Empleo, Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales.

## **1.4. Gestión Pública:**

### **1.4.1. Teorías**

#### **1.4.1.1 La Teoría de la Burocracia (Niskanen)**

Sostiene que el gasto circunstancial realizado en el sector público o privado, se fundamenta en funcionarios maximizadores del presupuesto capaces de apropiarse de todo el excedente del consumidor por contar con información y capacidad de ejercer un cierto poder monopolista sobre el Legislativo, los cuales tiene la finalidad de proveer servicios a otros departamentos sin generar un costo para ello. En las empresas son los departamentos de prensa, relaciones públicas, contabilidad, planificación; mientras que en la Administración Pública los servicios generales son la base burocrática del Estado (Ortún, s.f.).

#### **1.4.1.2 Enfoque de la reinversión del Gobierno.**

Los principios fundamentales de la reinversión del gobierno, pueden sintetizarse de la siguiente manera.

- Priorizar los productos o servicios para satisfacer las necesidades de los ciudadanos como parte fundamental.
- Eliminar los trámites burocráticos que generan demora en los trámites administrativos.
- Facilitar el poder de decisión de los funcionarios de las instituciones (Barzelay, 1998).

#### **1.4.1.3 Enfoque del paradigma posburocrático.**

Muestra una agrupación de elementos que se establecen mediante el surgimiento de un nuevo enfoque organizacional y operativo, nuevas tecnologías administrativas, nuevas místicas y nuevas actitudes” (Barzelay, 1998).

#### **1.4.1.4 Enfoque de creación de valor público.**

Este enfoque sostiene que el término de la eficiencia, debe excluirse en la Gestión Pública, al considerar que los funcionarios de la administración pública que participan en todo el proceso administrativo deben acudir a las definiciones interrelacionadas de producto o servicio, calidad y valor (Barzelay, 1998).

#### **1.4.1.5 Enfoque de gestión por procesos.**

Este enfoque señala que en los procesos realizados en las instituciones, las actividades son las unidades en que se fracciona el proceso, es decir el valor que es el proceso y los eslabones de la cadena de causalidad. Cada actividad es una unidad de trabajo, en este caso el trabajo puede ser material o mental, o puede ser actividad simple o compleja que concentra múltiples acciones más simples, llamadas tareas u operaciones (Aguilar, 2006).

#### **1.4.1.6 Enfoque de la gestión para resultados, GpR.**

Este modelo plantea cambios en las formas tradicionales de la administración pública, debido a que se centra en los resultados e impactos que se logran a favor de la satisfacción y bienestar de los ciudadanos(Chica, 2011).

En el desarrollo del presente trabajo de Investigación, la Teoría y Enfoques de la Gestión Pública antes mencionadas han sido aprovechadas para fortalecer la Gestión Pública de los trabajadores, ya que a través del Programa de Capacitación, se les menciona que la prioridad en la gestión de la Municipalidad Distrital de la Florida debe ser el Ser Humano y, los productos y servicios que se ofrezcan deben estar orientados a mejorar la calidad de vida y las condiciones de los ciudadanos (Chica, 2011).

### **1.4.2. Conceptos**

**1.4.2.1 Gestión Pública.-** Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo (Bastidas & Pisconte, 2009).

### **1.4.3. Dimensiones**

Menciona como Dimensiones de la Gestión Pública (Arriaza & Salinas, 2012).

#### **1.4.3.1 Recurso Humano**

Comprende a los directivos públicos y funcionarios en general. Son Personas que ingresan, participan y perseveran en la organización, en cualquier tarea o nivel jerárquico. Están intercambiados en los niveles de dirección, intermedio (gerencia y asesoría), operacional (técnicos, auxiliares y operativos, además de los supervisores de primera línea). Estas personas con único recurso dinámico y vivo de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales (Perea, 2014). Constituye el activo más importante y que más atención demanda. Está presente en todas las actividades de la Entidad o Empresa, y el director o gerente que desee conseguir resultados positivos requiere, de manera indispensable, del y el esfuerzo productivo de sus subordinados y de su colaboración (Barquero, 2005).

#### **1.4.3.2 Calidad del Servicio**

Comprende la calidad del Servicio prestado a la Ciudadanía. La calidad del servicio observada por el usuario es la valoración que éste hace de la superioridad del servicio o excelencia; es una modalidad de actitud, relacionada pero no semejante a la satisfacción, que resulta de la comparación entre las percepciones de desempeño del servicio y las expectativas (Medina, 2000).

#### **1.4.3.3 Instrumentos de Gestión**

Comprende el mejoramiento de los Instrumentos de Gestión generados a partir de las experiencias exitosas, como el desarrollo del Gobierno Electrónico y el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones.

Considera como dimensiones de la Gestión Pública (Marsiglia, s.f.)

a) **Grados de Autonomía Política y Administrativa de las Municipalidades.** Comprende el poder que tienen los gobiernos locales de tomar las decisiones primordiales para atender necesidades de la población sin interrupción de otros agentes privados o públicos extra municipales. Dicha independencia determina las relaciones intra-estatales y plantea de lleno la cuestión del ejercicio de las competencias y el manejo de los recursos.

b) **La Eficiencia y Eficacia de la Gestión.** Es la capacidad que tienen los gobiernos locales en el uso de sus recursos para atender las necesidades de la población; componer programas que tengan un impacto positivo sobre el nivel de vida de la misma. Busca el cumplimiento de los objetivos del Estado y la ejecución de prestaciones de servicios públicos pretendidos por el Estado y la optimización de los servicios destinados a ese fin (Ley N° 30057, 2013).

c) **Las Relaciones entre los Actores Involucrados en la Gestión.** Comprende la representatividad del gobierno local a través de sus instancias respectivas y la presencia de los canales de participación Política y Ciudadana.

Por el tipo de estudio que se va a desarrollar en la presente investigación, se considerarán como dimensiones de la Gestión Pública: Recursos Humanos, Servicios Públicos, Instrumentos de Gestión, Grados de Autonomía Política y Administrativa de las Municipalidades, la Eficiencia y Eficacia de la Gestión, las Relaciones entre los Actores Involucrados en la Gestión.

## **1.5. Formulación del problema.**

¿Qué efectos produce el Plan Estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016?

## **1.6. Justificación.**

### **1.6.1. Científica.**

Actualmente la Municipalidad Distrital de la Florida no cuentan con una planificación sobre los resultados que espera alcanzar, aun no existe un estudio relacionado con el Plan Estratégico Institucional y la Gestión Pública, es por ello que es necesario dicho proyecto de investigación porque nos permitirá alcanzar información relevante para la administración pública de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, ya que se observa que aproximadamente el 70% de los trabajadores de la Municipalidad no aplican la información contenida en sus planes de desarrollo y que el 60% no aplican la información contenida en

las dimensiones de la Gestión Pública, lo cual se puede percibir en los resultados de una deficiente gestión municipal y el descontento mayoritario de la población.

Por lo tanto, los resultados de dicha investigación contribuirán a demostrar los efectos que produce el Plan Estratégico Institucional en la Gestión Pública de los trabajadores de la Municipalidad con el Propósito de mejorar el Desempeño y consecuentemente mejorar la calidad de vida de ciudadanos de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

### **1.6.2. Práctica.**

Para el desarrollo del proceso del Plan Estratégico Institucional se realizarán los siguientes talleres:

Diagnostico Situacional del distrito de la Florida  
Diagnóstico del contexto Interno Institucional  
Articulación de Planes, Visión, misión y valores institucionales  
Líneas de Acción y Objetivos Estratégicos

### **1.6.3. Metodológica.**

La Metodología se realizara de manera participativa, con todos los responsables de los servicios, proyectos y programas en las cuales la Municipalidad tiene competencia de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades y funciones transferidas en el marco del proceso de descentralización, siendo las funciones básicas: Salud, Educación, Saneamiento, Nutrición, Transportes, Electrificación, Medio Ambiente, Seguridad Ciudadana y como funciones complementarias: vías urbanas, residuos sólidos, telecomunicaciones y prevención de desastres. Para lo cual se desarrollarán las siguientes fases: Preparación, Diagnóstico, Formulación, Validación y aprobación, Implementación, Seguimiento y Evaluación.

### **1.6.4. Legal.**

Constitución Política del Perú. En el artículo 195° indica que los gobiernos locales promueven el desarrollo, la economía local y la prestación de los

servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo (Congreso de la República, 1993).

Ley de Bases de la Descentralización - Ley N° 27783. Los Gobiernos Regionales y Locales están obligados a promover la participación ciudadana en la formulación, debate y concertación de los planes de desarrollo y presupuestos en la gestión pública (Congreso de la República, 2002).

Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972. Título Preliminar, Art. II, establece que Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Título Preliminar, Art. VI, Los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción. Título Preliminar, Art. IX, establece que El proceso de planeación local es integral, permanente y participativo, articulando a las municipalidades con sus vecinos. En dicho proceso se establecen las políticas públicas de nivel local, teniendo en cuenta las competencias y funciones específicas exclusivas y compartidas establecidas para las municipalidades provinciales y distritales (Congreso de la República, 2003).

Resolución Ministerial N° 125-2013-PCM, que aprueba el Plan de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016, el cual señala en el objetivo específico que se debe promover que las entidades públicas en los tres niveles de gobierno cuenten con objetivos claros, medibles, alcanzables y acordes con las políticas Nacionales y Sectoriales (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

DIRECTIVA N° 01-2014-CEPLAN – Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, que tiene como objetivo establecer los principios, normas, procedimientos e instrumentos del Proceso de Planeamiento Estratégico en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico – SIPLAN (Presidente Consejo Directivo Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2014).

## **1.7. Hipótesis:**

H1: La aplicación del Plan Estratégico Institucional, sí tiene efectos positivos en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

H0: La aplicación del Plan Estratégico Institucional, no tiene efectos positivos en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

## **1.8. Objetivos.**

### **1.8.1. General.**

Demostrar los efectos que produce el Plan Estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

### **1.8.2. Específicos.**

1. Describir el proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información del Plan Estratégico Institucional para la Gestión Pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

2. Identificar la aplicación del Plan Estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

3. Aplicar el Plan Estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

4. Evaluar los efectos que produce el Plan estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

# **CAPÍTULO II MARCO METODOLÓGICO**

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo de Investigación**

#### **Explicativa/Aplicada**

##### Investigación Explicativa

“Mediante este tipo de investigación, no solo se busca describir las etapas y los procedimientos del Plan Estratégico Institucional por parte de los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Florida; sino lo que se intenta es encontrar las causas que genera el Plan Estratégico Institucional en los resultados de la Gestión Pública” (Ortiz, s.f.).

##### Investigación Aplicada

A través de la investigación aplicada se busca la aplicación de la información obtenida basada en la investigación (Naghi, 2005).

### **2.2. Diseño de investigación.**

Pre experimental.- La presente investigación es de tipo pre-experimental, ya que no existe la posibilidad de comparación de grupos. Este tipo de diseño radica en administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de solo post-prueba o en la de pre-prueba – post-prueba. El diseño tiene la siguiente estructura: (Ávila, 2006)

G: O1 X O2

### **2.3. Variables, operacionalización.**

#### **2.3.1. Definición Conceptual.**

##### **Plan Estratégico Institucional**

Es el documento que desarrolla las acciones estratégicas de la entidad para el logro de los objetivos establecidos en el PDC, el cual contiene la síntesis de la Fase Estratégica, la Misión, los objetivos estratégicos institucionales, indicadores,

metas anuales, las acciones estratégicas y la ruta estratégica (Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico, 2014).

### **Gestión Pública**

La Gestión Pública es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo (Bastidas & Pisconte, 2009).

## 2.2.2. Definición Operacional.

Tabla 1: Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: Plan Estratégico Institucional	Dimensión Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Derecho a la Vida</li> <li>➤ No discriminación</li> <li>➤ Igualdad de Oportunidades para desarrollarse</li> <li>➤ Servicios Básicos de Calidad</li> <li>➤ Democrático</li> <li>➤ Transparente</li> <li>➤ Participativo</li> </ul>	1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre
	Dimensión Económico – Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Economía Dinámica</li> <li>➤ Economía Diversificada</li> <li>➤ Promueve la inversión privada</li> <li>➤ Generación de Empleo</li> <li>➤ Productividad del Trabajo</li> </ul>	1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre
	Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo Local</li> <li>➤ Infraestructura Productiva y Social</li> <li>➤ Competitividad de las actividades productivas locales</li> <li>➤ Aprovechamiento Racional y sostenible de los Recursos naturales</li> <li>➤ Ambiente equilibrado y adecuado</li> </ul>	1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre
Variable Dependiente: Gestión Pública	Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Directivas públicas</li> <li>➤ Participación en la Organización</li> <li>➤ Activo más importante</li> <li>➤ Colaboración</li> </ul>	1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre
	Calidad del Servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Servicio</li> </ul>	1= nunca

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Calidad del Servicio</li> <li>➤ Usuario</li> <li>➤ Satisfacción</li> <li>➤ Expectativas</li> </ul>	<p>2=A veces 3=casi siempre 4= siempre</p>
	Instrumentos de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Instrumentos de Gestión.</li> <li>➤ Experiencias exitosas</li> <li>➤ Gobierno Electrónico</li> <li>➤ Tecnologías de la información y comunicaciones</li> </ul>	<p>1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre</p>
	Grados de Autonomía Política y Administrativa de las Municipalidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacidad</li> <li>➤ Decisiones</li> <li>➤ Agentes Privados</li> <li>➤ Agentes Públicos</li> <li>➤ Manejo de Recursos</li> </ul>	<p>1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre</p>
	La Eficiencia y Eficacia de la Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recursos</li> <li>➤ Necesidades de la Población</li> <li>➤ Nivel de Vida</li> <li>➤ Logro de los Objetivos</li> <li>➤ Servicios públicos requeridos</li> </ul>	<p>1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre</p>
	Las Relaciones entre los Actores Involucrados en la Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Representatividad</li> <li>➤ Gobierno Local</li> <li>➤ Instancias Municipales</li> <li>➤ Participación Política</li> <li>➤ Participación Ciudadana</li> </ul>	<p>1= nunca 2=A veces 3=casi siempre 4= siempre</p>

### 2.3. Población y muestra.

#### Unidad de análisis (UA).

#### Población (N).

La población está constituida por 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida.

Tabla 2: Población

Municipalidad Distrital de la Florida		
Varones	Mujeres	Total
18	2	20

#### Muestra (n).

Por tratarse de una población pequeña, he creído conveniente realizar la presente investigación, considerando la totalidad de la población.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.-

#### Técnicas

Son las herramientas concretas (encuesta, entrevista, grupo de discusión, etc.) que nos permiten observar y medir en el marco la metodología (Perelló, s.f.). La técnica a emplear en el presente trabajo será la encuesta.

#### Encuesta

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas (Grasso, 2006). La encuesta es la representante por excelencia de las técnicas de análisis social, ha demostrado ser útil en una gran variedad de campos y aplicaciones (Galindo, s.f.)

## **Fichaje**

### **Ficha bibliográfica**

Ésta técnica permitió la identificación priorizada de los autores de las diferentes fuentes de consulta, que luego fueron sistematizados para construir el marco teórico científico y así tener un mayor dominio de los diferentes elementos que conforman la presente investigación.

#### **2.4.1. Instrumentos de recolección de datos.**

### **Instrumento**

Para la presente investigación utilizaremos un cuestionario donde se medirá el Plan Estratégico Institucional y la Gestión Pública de la Municipalidad Distrital de la Florida.

### **Cuestionario**

Son instrumentos que facilitan la aplicación de la técnica, en el cual se registra información sobre las variables, el instrumento a utilizar en la presente investigación será el Cuestionario con 48 interrogantes, de las cuales 18 pertenecen a la variable Plan Estratégico Institucional y 30 a la variable Gestión Pública, que será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida.

Se obtuvo información por medio de libros e internet. En cuanto a los datos utilizados en este estudio fueron proporcionados por la Institución, como: base de datos de empleados, información histórica.

#### **2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.**

### **Validez**

Se refiere a la corrección de un planteamiento. Un argumento válido es plausible, bien fundamentado, justificable, fuerte y convincente. Una inferencia válida refleja el grado en que el método de investigación lo que se propone investigar al punto que las observaciones reflejan el fenómeno o las variables de estudio (Díaz, 2009).

## **Confiabilidad**

Se refiere a la consistencia de los hallazgos de la investigación. Abarca a la totalidad de la investigación (Díaz, 2009).

### **3.3. Métodos de análisis de datos.-**

La presentación de los datos obtenidos se realizó utilizando tablas de frecuencia.

#### **Tabla de frecuencia**

Es una forma de presentar ordenadamente un grupo de datos u observaciones. La estructura depende de la cantidad y tipo de variables que se analizan (López, 2014)

#### **Estadística descriptiva**

El análisis de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial según se detalla a continuación:

#### **Medidas de tendencia central**

##### **A. Media aritmética ( $\bar{X}$ )**

Es una medida que se define como el cociente entre la suma de los valores  $X_1, X_2... X_n$  y el número de ellos ( $n$ ) (López, 2014). Se simboliza con  $\bar{X}$  si la media aritmética es de una muestra y si la media aritmética es de una población su fórmula es:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Es una medida que se utiliza para evitar la posibilidad de dejarse llevar por valores muy bajos o muy altos. Viene a ser el punto medio o centro de un conjunto de datos con medidas estadísticas diferentes de la media. Para determinarla se deben ordenar las cifras obtenidas de acuerdo a su tamaño (Freund & Simon, 1992).

## Medidas de dispersión o variabilidad

### A. Desviación estándar o desviación típica (S)

Es una medida estadística de la dispersión de un grupo o población. Se define como la raíz cuadrada de los cuadrados de las desviaciones de los valores de la variable respecto a su media (López, 2014). Su símbolo es (S) y sus fórmulas son:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$
 Donde  $x_i$  representa los datos de la muestra

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \mu)^2}{N-1}}$$
 Donde  $x_i$  representa los datos de la población

### B. Coeficiente de variación (C.V.)

Cuando se quiere comparar el grado de dispersión de dos distribuciones que no vienen dadas en las mismas unidades o que las medias no son iguales se utiliza el coeficiente de variación de Pearson que se define como el cociente entre la desviación estándar y el valor absoluto de la media aritmética (López, 2014). Su fórmula es:

$$C = \frac{S}{\bar{x}} \times 100$$

Cuando mayor es el CV, mayor es la dispersión y menor la representatividad de la media.

El coeficiente de variación se interpreta tomando en cuenta el siguiente cuadro:

Tabla 3: Interpretación del coeficiente de variación

VALOR	INTERPRETACIÓN
Hasta 7%	Precisa
Entre 8 y 14%	Precisión aceptable
Entre 15 y 20%	Precisión regular
Mayor de 20%	Poco precisa

Fuente: (DANE, 2008)

## **Estadística inferencial**

### **Pruebas paramétricas**

Son pruebas de hipótesis estadísticas que asumen cierto comportamiento de muestras obtenidas aleatoriamente y de la distribución normal de las observaciones. Asimismo existe un parámetro que buscamos estimar (Fernandez, 2012). Para el presente estudio se utilizó la prueba paramétrica t de student.

### **Prueba t de Student**

La prueba t de student sirve para comparar dos muestras independientes y la relación entre las dos muestras (López, 2014).

### **Hoja de cálculo Excel**

La hoja de cálculo Excel es una herramienta que permite la comprensión y solución de problemas en el área de la estadística y probabilidad. Ofrece funcionalidad que van más allá de la tabulación, cálculo de fórmulas y gráficos de datos, como calcular la media, varianza y desviación típica (Copyleft Titapg, 2008).

### **SPSS**

Es la herramienta estadística más utilizada a nivel mundial. Puede trabajar con bases de datos de gran tamaño. Además, permite la recodificación de las variables y registros según las necesidades del usuario. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando con nuevos procedimientos estadísticos (López, 2014).

#### **3.4. Aspectos éticos.**

Los aspectos éticos respecto de los trabajadores, se contemplaron de la siguiente manera:

**Confidencialidad de los resultados:** se afirmó mantener la confidencialidad de los datos personales de cada trabajador.

# **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

Para el desarrollo del presente capítulo se han utilizado los Programas Estadísticos EXCEL y el SPSS para simplificar así el trabajo de desarrollo y análisis; considerando los objetivos de la presente investigación; por lo que se detalla en la descripción de los resultados el objetivo específico N° 01 referente a la validación y confiabilidad del instrumento; para ello adjuntamos sus tablas debidamente analizadas y explicadas; en objetivo específico N° 02 consideramos el análisis del pre test según dimensiones, en el objetivo N° 03 realizamos el análisis del post test según dimensiones; considerando también su análisis e interpretación por tablas y por dimensiones y en el objetivo 04 realizamos un análisis del pre y post test según sus dimensiones.

#### 3.1 Descripción de Resultados

##### Objetivo Específico N° 01

Describir el proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información del Plan Estratégico Institucional para la Gestión Pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

##### a. Validez de Contenido

La validez de contenido es el grado en que una prueba representa el universo de reactivos del cual se extrajo y es útil sobre todo para evaluar la utilidad de las pruebas de aprovechamiento o pruebas que muestrean en área de conocimientos en particular (Prentice, 1998).

Tabla 4: Dimensión Social

CATEGORÍA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
Esencial	4	4	4	4	4	4	2	4	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	0	0	2	0	
No importante	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	7.5
<b>IVC</b>	0.94								

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 4: Dimensión Social se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 1; 2; 3; 4; 5; 6 y 8 como esencial y dos expertos han evaluado la interrogante 7 como esencial, obteniendo un CVR´ de 7.5 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, a excepción de la interrogante N° 7, sin embargo se puede deducir que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión Social, además tiene el IVC de 0.9375, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 5: Dimensión económico – empleo

<b>CATEGORÍA</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Esencial</b>	2	4	4	4	4	
<b>Útil pero no Esencial</b>	2	0	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>CVR´</b>	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	4.5
<b>IVC</b>						0.90

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 5: Dimensión económico - empleo se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 10; 11; 12 y 13 como esencial y dos expertos han evaluado la interrogante 9 como esencial, obteniendo un CVR´ de 4.5 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, a excepción de la interrogante N° 9, sin embargo se puede deducir que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión económico - empleo, además tiene el IVC de 0.90, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 6: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales

<b>CATEGORÍA</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>P16</b>	<b>P17</b>	<b>P18</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Esencial</b>	4	4	4	4	4	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.0
<b>IVC</b>						1.00

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 6: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales se puede apreciar que los 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 14; 15; 16; 17 y 18 como esencial, obteniendo un CVR´ de 5.0 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, por lo tanto se afirma que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales, además tiene el IVC de 1.00, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 7: Dimensión recurso humano

<b>CATEGORÍA</b>	<b>P19</b>	<b>P20</b>	<b>P21</b>	<b>P22</b>	<b>P23</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Esencial</b>	4	4	4	3	4	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	0	1	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.5</b>	<b>1</b>	<b>4.5</b>
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	4.8
<b>IVC</b>						0.95

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 7: Dimensión recurso humano se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 19; 20; 21 y 23 como esencial, y tres especialistas evaluaron la interrogante N° 22 como esencial, obteniendo un CVR´ de 4.8 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, por lo tanto se afirma que todas las

interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión recurso humano, además tiene el IVC de 0.95, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 8: Dimensión calidad del servicio

CATEGORÍA	P24	P25	P26	P27	P28	TOTAL
<b>Esencial</b>	4	4	4	4	4	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.0
<b>IVC</b>	1.00					

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 8: Dimensión calidad del servicio se puede apreciar que los 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 24; 25; 26; 27 y 28 como esencial, obteniendo un CVR´ de 5.0 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, por lo tanto se afirma que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión calidad del servicio, además tiene el IVC de 1.00, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 9: Dimensión instrumento de gestión

CATEGORÍA	P29	P30	P31	P32	P33	TOTAL
<b>Esencial</b>	4	4	3	4	3	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	1	0	1	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.5</b>	<b>1</b>	<b>0.5</b>	<b>4</b>
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	4.5
<b>IVC</b>	0.90					

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 9: Dimensión instrumento de gestión se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 29; 30 y 32 como esencial, y tres

especialistas evaluaron las interrogantes N° 31 y 33 como esencial, obteniendo un CVR´ de 4.5 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, por lo tanto se afirma que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión instrumento de gestión, además tiene el IVC de 0.90, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 10: Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades

<b>CATEGORÍA</b>	<b>P34</b>	<b>P35</b>	<b>P36</b>	<b>P37</b>	<b>P38</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Esencial</b>	4	4	3	4	4	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	1	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4.5</b>
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	4.8
<b>IVC</b>	0.95					

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 10: Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 34; 35; 37 y 38 como esencial, y 3 especialistas evaluaron la interrogante N° 36 como esencial, obteniendo un CVR´ de 4.8 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, por lo tanto se afirma que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión grados de autonomía política y administrativa, además tiene el IVC de 0.95, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 11. Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión

<b>CATEGORÍA</b>	<b>P39</b>	<b>P40</b>	<b>P41</b>	<b>P42</b>	<b>P43</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Esencial</b>	4	4	3	4	4	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	1	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0.5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4.5</b>
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	4.8
<b>IVC</b>	0.95					

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 11: Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión se puede apreciar que 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 39; 40; 42 y 43 como esencial, y 3 especialistas evaluaron la interrogante N° 41 como esencial, obteniendo un CVR´ de 4.8 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, por lo tanto se afirma que todas las interrogantes tienen un alto nivel de aceptación, para la Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión, además tiene el IVC de 0.95, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

Tabla 12: Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión

<b>CATEGORÍA</b>	<b>P44</b>	<b>P45</b>	<b>P46</b>	<b>P47</b>	<b>P48</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Esencial</b>	4	4	4	4	4	
<b>Útil pero no Esencial</b>	0	0	0	0	0	
<b>No importante</b>	0	0	0	0	0	
<b>CVR</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>CVR´</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.0
<b>IVC</b>	1.0000					

Fuente: evaluación por expertos 11/07/2016. P. significa pregunta. CVR, significa razón de validez de contenido, IVC significa índice de validez de Contenido.

En la tabla N° 12: Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión se puede apreciar que los 4 especialistas evaluaron las interrogantes N° 44; 45; 46; 47 y 48 como esencial, obteniendo un CVR´ de 5.0 las cuales se encuentran por encima del 0.58 propuesto por la razón de Validez de Contenido (CVR´) por cada ítem, por lo tanto se afirma que todas las interrogantes tienen

un alto nivel de aceptación, para la Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión, además tiene el IVC de 1.00, lo que quiere decir que las interrogantes pueden ser utilizadas en la dimensión del presente trabajo de investigación.

#### Resultado Total

Observando las tablas de la 3 a la 12, se concluye que el Índice de Validez de Contenido del instrumento de la presente investigación es de 0.9542 que es equivalente al 95.42% de validez, siendo aceptado por los cuatro expertos que evaluaron el instrumento del recojo de la información de lo que se puede afirmar que las interrogantes son claras, entendibles, tienen buena redacción y están enfocadas a recoger información referente a las dimensiones y éstas a las variables en estudio del presente trabajo. Por lo tanto, dichas interrogantes serán aplicadas en el presente trabajo de investigación.

Tabla 13: Criterios a evaluar

Criterios	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende	
Promedios	3.92	0.08	3.92	0.08	0.00	4.00	4.00	0.00	4.00	0.00
Porcentaje	97.92	2.08	97.92	2.08	0.00	100.00	100.00	0.00	100.00	0.00

Fuente: Instrumento para validación del expertos.

En la tabla N° 13 Criterios a evaluar se puede apreciar que de los criterios del cuestionario referidos a Claridad en la redacción, se encuentran con una aceptación del 97.92%, tiene un 97.92% de coherencia interna entre dimensiones, en cuanto al criterio de inducción a la respuesta (sesgo) se evidencia un 0%, el lenguaje adecuando con el nivel del informante tiene un 100%, y con el 100% señalan que el instrumento mide lo que pretende medir, se concluye que los criterios sometidos a evaluación de los expertos señalan que tienen un alto nivel de aceptación y por lo tanto las interrogantes del cuestionario, cumplen con los requisitos para ser aplicados a la muestra en estudio.

Tabla 14: Constancia de Validación

<b>Categoría</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Aceptable</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
<b>Congruencia de Ítems</b>	0	0	1	3
<b>Amplitud de Contenido</b>	0	0	0	4
<b>Redacción de los Ítems</b>	0	0	0	4
<b>Claridad y Precisión</b>	0	0	0	4
<b>Pertinencia</b>	0	0	4	0
<b>Promedio</b>	0	0	1	3
<b>Porcentaje</b>	0	0	25	75

Fuente: Instrumento para validación del expertos.

En la tabla N° 14: Constancia de Validación se aprecia que 3 de los expertos califican de excelente y 1 experto califica bueno la congruencia de los Ítems, cuatro expertos concluyen que los Ítems tienen una excelente amplitud de contenido, están redactados adecuadamente, son claros y precisos y tienen un buen nivel de pertinencia. Lo que demuestra que el cuestionario debe ser aplicado a la muestra en estudio por cumplir con los requisitos de validez y confiabilidad de los expertos.

Comentario: Los criterios del presente cuestionario son claros ya que según el análisis realizado tiene 97.92% de aceptación, esto indica que los ítems que conforman el cuestionario cumplen con los requisitos para ser aplicados en la presente investigación.

#### **b. Validez de Constructo**

La validez de constructo es el más importante. Es el grado en que los resultados de una prueba se relacionan con constructos psicológicos subyacentes. Esta validez vincula los componentes prácticos del puntaje de una prueba con alguna teoría o modelo de conducta subyacente (Prelice, 1998).

Se realizó la aplicación del instrumento a una muestra piloto, con características afines a las del grupo de investigación, constituida por 15 trabajadores. El método consiste en evaluar la relación ítem – test, haciendo uso para ello del coeficiente de correlación de Pearson.

“El coeficiente de correlación de Pearson es la principal medida de asociación lineal entre dos variables cuantitativas. Este coeficiente cuyo valor no depende de las unidades de medida de las variables, está acotado entre -1 y +1; su signo indica la dirección; positiva o negativa, de la asociación lineal y su valor absoluto la intensidad de la misma. En caso de asociación lineal perfecta toma el valor /1/; si no hay asociación lineal toma el valor de 0, lo cual no implica que no pueda haber asociación de otro tipo” (Calderon & Alzamora, 2011).

En el caso de la presente investigación, he considerado valores iguales o mayores a 0,35 como ítem válido y valores menores a 0,35 como ítem no válido.

A continuación se muestran y detallan las tablas con el análisis por dimensiones para validez de constructo.

### **b.1 Análisis estadístico por dimensiones de validez de constructo del instrumento de investigación**

Tabla 15: Validez de Constructo para Dimensión Social

Nº	PREGUNTAS							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	1	2	3	2
.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.
13	4	3	2	4	3	2	3	2
14	4	3	3	3	3	2	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.48</b>	<b>0.62</b>	<b>0.71</b>	<b>0.44</b>	<b>0.43</b>	<b>0.65</b>	<b>0.62</b>	<b>0.71</b>
Condición	Válido							

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 15 muestra las preguntas para la dimensión Social. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas

para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 16: Validez de Constructo para Dimensión Económico - Empleo

Nº	PREGUNTAS				
	P9	P10	P11	P12	P13
1	4	4	3	4	2
2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
13	4	2	2	2	2
14	3	3	2	3	3
15	2	2	2	3	1
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.69</b>	<b>0.84</b>	<b>0.80</b>	<b>0.71</b>	<b>0.43</b>
Condición	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 16 muestra las preguntas para la Dimensión Económico - Empleo. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 17: Validez de Constructo para Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales

Nº	PREGUNTAS				
	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	3	4	2
2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
13	3	2	2	2	2
14	3	3	2	3	3
15	2	2	2	3	1
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.81</b>	<b>0.95</b>	<b>0.80</b>	<b>0.74</b>	<b>0.38</b>
Condición	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 17 muestra las preguntas para la Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 18: Validez de Constructo para Dimensión Recurso Humano

N°	PREGUNTAS				
	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	3	3	2	3
2	3	4	3	3	2
3	4	3	2	1	3
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
13	3	3	3	2	3
14	4	4	3	3	4
15	3	3	2	3	2
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.53</b>	<b>0.82</b>	<b>0.39</b>	<b>0.48</b>	<b>0.58</b>
Condición	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 18 muestra las preguntas para la Dimensión Recurso Humano. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 19: Validez de Constructo para Dimensión Calidad del Servicio

Nº	PREGUNTAS				
	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3
3	4	4	3	3	4
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
13	3	3	3	3	3
14	2	3	3	3	4
15	3	3	4	2	3
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.56</b>	<b>0.58</b>	<b>0.36</b>	<b>0.35</b>	<b>0.44</b>
Condición	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 19 muestra las preguntas para la Dimensión Calidad del Servicio. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 20: Validez de Constructo para Dimensión instrumento de gestión

Nº	PREGUNTAS				
	P29	P30	P31	P32	P33
1	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	4
3	2	4	3	2	3
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
13	3	3	2	3	3
14	3	4	3	4	3
15	2	3	3	3	3
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.51</b>	<b>0.42</b>	<b>0.43</b>	<b>0.72</b>	<b>0.49</b>
Condición	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 20 muestra las preguntas para la Dimensión instrumento de gestión. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que

todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 21: Validez de Constructo para Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades

Nº	PREGUNTAS				
	P34	P35	P36	P37	P38
1	3	3	3	2	2
2	3	3	2	3	2
3	3	4	3	3	3
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
13	3	3	3	2	2
14	3	2	2	3	3
15	2	3	3	2	2
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.40</b>	<b>0.62</b>	<b>0.64</b>	<b>0.52</b>	<b>0.65</b>
Condición	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 21 muestra las preguntas para la Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 22: Validez de Constructo para Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión

Nº	PREGUNTAS				
	P39	P40	P41	P42	P43
1	2	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3
3	3	3	2	4	3
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
13	3	3	3	4	3
14	2	2	2	3	3
15	3	2	3	3	3
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.66</b>	<b>0.77</b>	<b>0.58</b>	<b>0.39</b>	<b>0.50</b>
Condición	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 22 muestra las preguntas para la Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

Tabla 23: Validez de Constructo para Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión

Nº	PREGUNTAS				
	P44	P45	P46	P47	P48
1	4	3	3	3	2
2	3	3	3	4	3
3	3	2	2	3	3
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
13	4	3	2	3	3
14	3	3	3	2	3
15	3	4	3	3	4
<b>Coef. Pearson</b>	<b>0.38</b>	<b>0.69</b>	<b>0.54</b>	<b>0.48</b>	<b>0.53</b>
Condición	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: Coeficiente de correlación de Pearson. 04/07/2016. P significa pregunta.

La tabla N° 23 muestra las preguntas para la Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión. En la tabla se observa que los valores correspondientes al coeficiente de correlación de Pearson son mayores a 0,35 en todos los casos, por lo que todas las preguntas para esta dimensión presentan la condición de válidas, pudiendo ser aplicadas en la investigación.

### **c. Confiabilidad y Coeficiente (alpha) de Cronbach**

La fiabilidad o confiabilidad o consistencia de predica de los procedimientos seguidos en la recolección de datos y se la define usualmente como la estabilidad, es decir el grado en que las respuestas o el registro de observaciones son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación (Yuni & Urbano, 2005).

El coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem (García, González, & Meliá, 2010).

“El Coeficiente de Cronbach, es un indicador que determina la consistencia interna de una escala de medida, analizando la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala. Toma valores entre 0 y 1, cuanto más se acerque el valor a la unidad, mayor será la consistencia interna de los indicadores, por debajo del 0.5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable” (Universidad de Oviedo, 2009).

La escala para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach, según George y Mallery, es la siguiente:

Tabla 24: Coeficientes de alfa de Cronbach

Valor alfa de Cronbach	Apreciación
Coeficiente alfa > 0,9	Excelente
Coeficiente alfa > 0,8	Bueno
Coeficiente alfa > 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0,6	cuestionable
Coeficiente alfa > 0,5	Pobre
Coeficiente alfa < 0,5	Inaceptable

Fuente: (George & Mallery, 2011)

## **Análisis de confiabilidad del instrumento de investigación, por dimensiones**

Tabla 25: Estadística de Fiabilidad

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
Dimensión social	.696	.733	8
Dimensión económico – empleo	.700	.735	5
Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales	.782	.789	5
Dimensión recurso humano	.695	.731	5
Dimensión calidad del servicio	.745	.735	5
Dimensión instrumento de gestión	.810	.838	5
Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades	.782	.774	5
Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión	.860	.855	5
Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión	.816	.829	5

Fuente: Fichas de cuestionario

En la tabla N° 25 se aprecian las categorías de las dimensiones de la presente investigación, las cuales se encuentran según el coeficiente de Cronbach basada en elementos estandarizados en un nivel de bueno y aceptable, por lo que queda confirmado que el instrumento deja notar la capacidad y objetivo que se desea medir en la presente investigación es confiable para su aplicación.

Tabla 26: Confiabilidad de Variables  
Estadística de Fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	.751	.754	18
GESTION PUBLICA	.761	.760	30

Fuente: Fichas de cuestionario

Referente a la confiabilidad de variables, en la tabla N° 26 se puede apreciar que la Variable plan estratégico institucional tiene un Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 75.1%, y la variable Gestión Pública tiene un alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de 76.0%, las dos variables en estudio se encuentran en un nivel aceptable. Por lo que se afirma que cada una de las interrogantes del cuestionario evidencia un objetivo claro a medir y guardan relación interna entre todas y cada una de ellas.

Tabla 27: Confiabilidad de todo el instrumento

Estadística de Fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
.745	.732	48

Fuente: Fichas de cuestionario

En la tabla N° 27: Confiabilidad de todo el instrumento se evidencia que el alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados se ubica en el 0.7320, encontrándose en un nivel aceptable, lo que significa que todas las interrogantes del cuestionario para el recojo de información guardan relación interna entre ellas y entre las variables en estudio.

### **Objetivo Específico N° 02**

Identificar la aplicación del Plan Estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

### Coeficiente de Variación

El coeficiente de variación es una calificación que permite a los usuarios evaluar la calidad estadística de las estimaciones. Para la muestra cocensal se considera que una estimación con un coeficiente de variación:

- Hasta del 7%, es precisa;
- Entre el 8 y el 14% significa que existe una precisión aceptable;
- Entre el 15% y 20% precisión regular y por lo tanto se debe utilizar con precaución Mayor del 20% indica que la estimación es poco precisa y por lo tanto se recomienda utilizarla sólo con fines descriptivos (tendencias no niveles) (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2008).

Tabla 28: Estadísticos Dimensión social pre test

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Media	2.10	1.95	1.90	2.10	2.15	2.15	2.00	2.00
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.852	.759	.641	.553	.745	.671	.649	.649
CV	178.97	148.04	121.74	116.03	160.21	144.23	129.78	129.78

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

La tabla N° 28: Estadísticos Dimensión social pre test, nos muestra que la mayor tendencia en 2.15 se aplica para las preguntas 5 y 6 y la menor se ubica en la pregunta 3 con 1.90, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.25, los datos de esta dimensión se encuentran dispersos. Teniendo en cuenta la desviación estándar se puede observar que la mayor se encuentra en la pregunta 0.852 que corresponde a la pregunta 1 y la menor es 0.553 correspondiente a la pregunta 4, existiendo una diferencia entre ambos extremos de 0.299, esta variación se debe a que la interrogante se encuentra dispersa, en las siguientes interrogantes se tienen que los datos se encuentran mayor concentrados, lo que significa que esta dimensión tiene preguntas con una tendencia a ser homogénea. El coeficiente de variación mayor es 178.97 y el

menor es de 116.03, existiendo una diferencia de 62.94, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 29: Dimensión social pre test

Preguntas	P1		P2		P3		P4		P5		P6		P7		P8	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	4	20.0	5	25.0	4	20.0	1	5.0	3	15.0	2	10.0	4	20.0	4	20.0
A veces	12	60.0	12	60.0	15	75.0	17	85.0	12	60.0	14	70.0	12	60.0	12	60.0
Casi siempre	2	10.0	2	10.0	0	0.0	1	5.0	4	20.0	3	15.0	4	20.0	4	20.0
Siempre	2	10.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	0	0.0	0	0.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 29 se puede apreciar que el ítem N° 4 se sitúa en el 85% de la Categoría A veces, seguido del ítem 3 y 6 con el 75 y 70% respectivamente y los Ítems N° 1; 2; 5; 7 y 8 se sitúa en una categoría de A veces con el 60%. Se observa que la categoría A veces tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Nunca, Casi siempre y la categoría siempre que cuenta con un mínimo porcentaje. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión Social pre-test, la categoría que más destaca es A veces con un 85%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 30: Estadísticos Dimensión económico - empleo pre test

	P9	P10	P11	P12	P13
N	20	20	20	20	20
Media	2.15	2.20	2.05	2.30	2.30
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.587	.696	.826	.801	.801
CV	126.24	153.09	169.24	184.30	184.30

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 30: Estadísticos Dimensión económico - empleo pre test, la media mayor se encuentra en 2.30 en las interrogantes 12 y 13 y la menor se encuentra con 2.05 en la interrogante 11, existiendo una diferencia entre la

mayor y la menor de 0.25, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.20. El coeficiente de variación mayor es 184.30 y el menor es de 126.24, existiendo una diferencia de 58.06, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 31: Dimensión económico - empleo pre test

Preguntas	P9		P10		P11		P12		P13	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Nunca	1	5.0	2	10.0	4	20.0	2	10.0	2	10.0
A veces	16	80.0	13	65.0	13	65.0	12	60.0	12	60.0
Casi siempre	2	10.0	4	20.0	1	5	4	20.0	4	20.0
Siempre	1	5.0	1	5.0	2	10.0	2	10.0	2	10.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la Tabla 31: Dimensión económico - empleo pre test, la interrogante 9 se ubica en la categoría A veces con un 80%, seguido de las interrogantes N° 10 y 11 con 65% y la interrogante 12 y 13 con el 60% en la categoría A veces. Como se puede evidenciar existe una mayor concentración en la Categoría A veces, esto quiere decir que en cuanto a la dimensión económico - empleo los trabajadores de la municipalidad aplican a veces el plan estratégico Institucional.

Tabla 32: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test

	P14	P15	P16	P17	P18
N	20	20	20	20	20
Media	2.20	2.15	2.15	2.20	2.30
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.616	.587	.587	.616	.571
CV	135.43	126.24	126.24	135.43	131.39

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 32: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test, la media mayor se encuentra en 2.30 en la interrogante 19 y la menor se encuentra con 2.15 en las interrogantes 15 y 16, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.15, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.20. El coeficiente de variación mayor es 135.43 y el menor es de 126.24, existiendo una diferencia de 9.19, lo que se considera que existe una precisión aceptable.

Tabla 33: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre test

Preguntas	P14		P15		P16		P17		P18	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	0	0.0
A veces	15	75.0	16	80.0	16	80.0	15	75.0	15	75.0
Casi siempre	3	15.0	2	10.0	2	10	3	15.0	4	20.0
Siempre	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 33 se puede apreciar que el ítem N° 15 y 16 se sitúan en el 80% de la Categoría A veces, seguido de los ítems 14, 17 y 18 con el 75% que se sitúa en una categoría de A veces. Se observa que la categoría A veces tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Casi siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales pre-test, la categoría que más destaca es A veces con un 80%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 34: Estadísticos Dimensión recurso humano pre test

	P19	P20	P21	P22	P23
N	20	20	20	20	20
Media	1.90	2.15	2.25	2.30	2.25
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.641	.671	.639	.733	.639
CV	121.74	144.23	143.70	168.52	143.70

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 34: Estadísticos Dimensión recurso humano pre test, la media mayor se encuentra en 2.30 en la interrogante 22 y la menor se encuentra con 1.90 en la interrogante 19, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.40, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.17. El coeficiente de variación mayor es 168.52 y el menor es de 121.74, existiendo una diferencia de 46.78, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 35: Dimensión recurso humano pre test

Preguntas	P19		P20		P21		P22		P23	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Nunca	4	20.0	2	10.0	1	5.0	2	10.0	1	5.0
A veces	15	75.0	14	70.0	14	70.0	11	55.0	14	70.0
Casi siempre	0	0.00	3	15.0	4	20	6	30.0	4	20.0
Siempre	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 35 se puede apreciar que el ítem N° 19 se sitúan en el 75% de la Categoría A veces, seguido de los ítems 20; 21 y 23 con el 70% que se sitúa en una categoría de A veces y el ítem 22 se sitúa con el 55% en la categoría a veces. Se observa que la categoría A veces tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Casi siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión recurso humano pre-test, la categoría que más destaca es

A veces con un 75%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 36: Estadísticos Dimensión calidad del servicio pre test

	P24	P25	P26	P27	P28
N	20	20	20	20	20
Media	2.25	2.15	2.40	2.40	2.25
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.716	.671	.681	.681	.786
CV	161.18	144.23	163.33	163.33	176.94

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 36: Estadísticos Dimensión calidad del servicio pre test, la media mayor se encuentra en 2.40 en la interrogante 26 y 27, y la menor se encuentra con 2.15 en la interrogante 25, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.25, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.29. El coeficiente de variación mayor es 176.94 y el menor es de 144.23, existiendo una diferencia de 32.71, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 37: Dimensión calidad del servicio pre test

Preguntas	P24		P25		P26		P27		P28	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	2	10.0	2	10.0	1	5.0	1	5.0	3	15.0
A veces	12	60.0	14	70.0	11	55.0	11	55.0	10	50.0
Casi siempre	5	25.0	3	15.0	7	35	7	35.0	6	30.0
Siempre	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 37 se puede apreciar que el ítem N° 25 se sitúan en el 70% de la Categoría A veces, seguido del ítem 24 con el 60% que se sitúa en una categoría de A veces y los ítems 26 y 27 se sitúan con el 55% en la categoría

a veces. Se observa que la categoría A veces tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Casi siempre y nunca. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión calidad del servicio pre-test, la categoría que más destaca es A veces con un 70%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 38: Estadísticos Dimensión instrumento de gestión pre test

	P29	P30	P31	P32	P33
N	20	20	20	20	20
Media	2.30	2.15	2.15	2.45	2.40
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.657	.671	.671	.686	.681
CV	151.10	144.23	144.23	168.15	163.33

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 38: Estadísticos Dimensión instrumento de gestión pre test, la media mayor se encuentra en 2.45 en la interrogante 32, y la menor se encuentra con 2.15 en la interrogante 30, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.30, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.29. El coeficiente de variación mayor es 168.15 y el menor es de 144.23, existiendo una diferencia de 23.92, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 39: Dimensión instrumento de gestión pre test

Preguntas	P29		P30		P31		P32		P33	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	1	5.0	2	10.0	2	10.0	1	5.0	1	5.0
A veces	13	65.0	14	70.0	14	70.0	10	50.0	11	55.0
Casi siempre	5	25.0	3	15.0	3	15.0	8	40.0	7	35.0
Siempre	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia

P= pregunta

En la tabla N° 39 se puede apreciar que se sitúan en la categoría a veces, los ítems 30 y 31 con el 70%, seguido del ítem 29 con el 65% y el ítem 32 y 33 con el 55 y 50% respectivamente. Se observa que la categoría A veces tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Casi siempre y nunca, obteniendo un menor porcentaje la categoría siempre con el 5%. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión instrumento de gestión pre-test, la categoría que más destaca es A veces con un 70%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 40: Estadísticos Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades pre test

	P34	P35	P36	P37	P38
N	20	20	20	20	20
Media	2.60	2.15	2.25	2.45	2.40
Mediana	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.754	.671	.716	.686	.681
CV	196.02	144.23	161.18	168.15	163.33

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 40: Estadísticos Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades pre test, la media mayor se encuentra en 2.60 en la interrogante 34, y la menor se encuentra con 2.15 en la interrogante 35, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.45, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.37. El coeficiente de variación mayor es 196.02 y el menor es de 144.23, existiendo una diferencia de 51.79, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 41: Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades pre test

Preguntas	P34		P35		P36		P37		P38	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Nunca	1	5.0	2	10.0	2	10.0	1	5.0	1	5.0
A veces	8	40.0	14	70.0	12	60.0	10	50.0	11	55.0
Casi siempre	9	45.0	3	15.0	5	25	8	40.0	7	35.0
Siempre	2	10.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 41 se puede apreciar que con el 70% se sitúa en la categoría a veces el ítem 35, seguido del ítem 36 con el 60%, los ítems 34, 37 y 38 con el 40%, 50% y 55% respectivamente. Se observa que la categoría A veces tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Casi siempre y nunca, obteniendo un menor porcentaje la categoría siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades pre-test, la categoría que más destaca es A veces con un 70%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 42: Estadísticos Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión pre test

	P39	P40	P41	P42	P43
N	20	20	20	20	20
Media	2.50	2.20	2.40	2.35	2.25
Mediana	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.889	.696	.681	.745	.786
CV	222.13	153.09	163.33	175.11	176.94

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 42: Estadísticos Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión pre test, la media mayor se encuentra en 2.50 en la interrogante 39, y la menor se encuentra con 2.20 en la interrogante 40, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.30, lo que significa que los datos de la dimensión

se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.34. El coeficiente de variación mayor es 222.13 y el menor es de 153.09, existiendo una diferencia de 69.04, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 43: Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión pre test

Preguntas	P39		P40		P41		P42		P43	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	2	10.0	2	10.0	1	5.0	2	10.0	2	10.0
A veces	9	45.0	13	65.0	11	55.0	10	50.0	13	65.0
Casi siempre	6	30.0	4	20.0	7	35	7	35.0	3	15.0
Siempre	3	15.0	1	5.0	1	5.0	1	5.0	2	10.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 43 se puede apreciar que con el 65% se sitúa en la categoría a veces los ítems 40 y 43, seguido de los ítems 39, 41 y 42 con el 45%, 50% y 55% respectivamente. Se observa que la categoría A veces tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Casi siempre y nunca, obteniendo un menor porcentaje la categoría siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión pre-test, la categoría que más destaca es A veces con un 65%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 44: Estadísticos Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión pre test

	P44	P45	P46	P47	P48
N	20	20	20	20	20
Media	2.50	2.20	2.45	2.25	2.05
Mediana	2.50	2.00	2.00	2.00	2.00
Desviación estándar	.827	.768	.759	.716	.686
CV	206.79	168.91	185.99	161.18	140.70

Fuente: Encuesta (Pre test) aplicada el 04/08/2016

En la tabla N° 44: Estadísticos Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión pre test, la media mayor se encuentra en 2.50 en la interrogante 44, y la menor se encuentra con 2.05 en la interrogante 48, existiendo una diferencia entre la mayor y la menor de 0.45, lo que significa que los datos de la dimensión se encuentran dispersos, en tanto se alejen del promedio de la media 2.29. El coeficiente de variación mayor es 206.79 y el menor es de 140.70, existiendo una diferencia de 66.09, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 45: Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión pre test

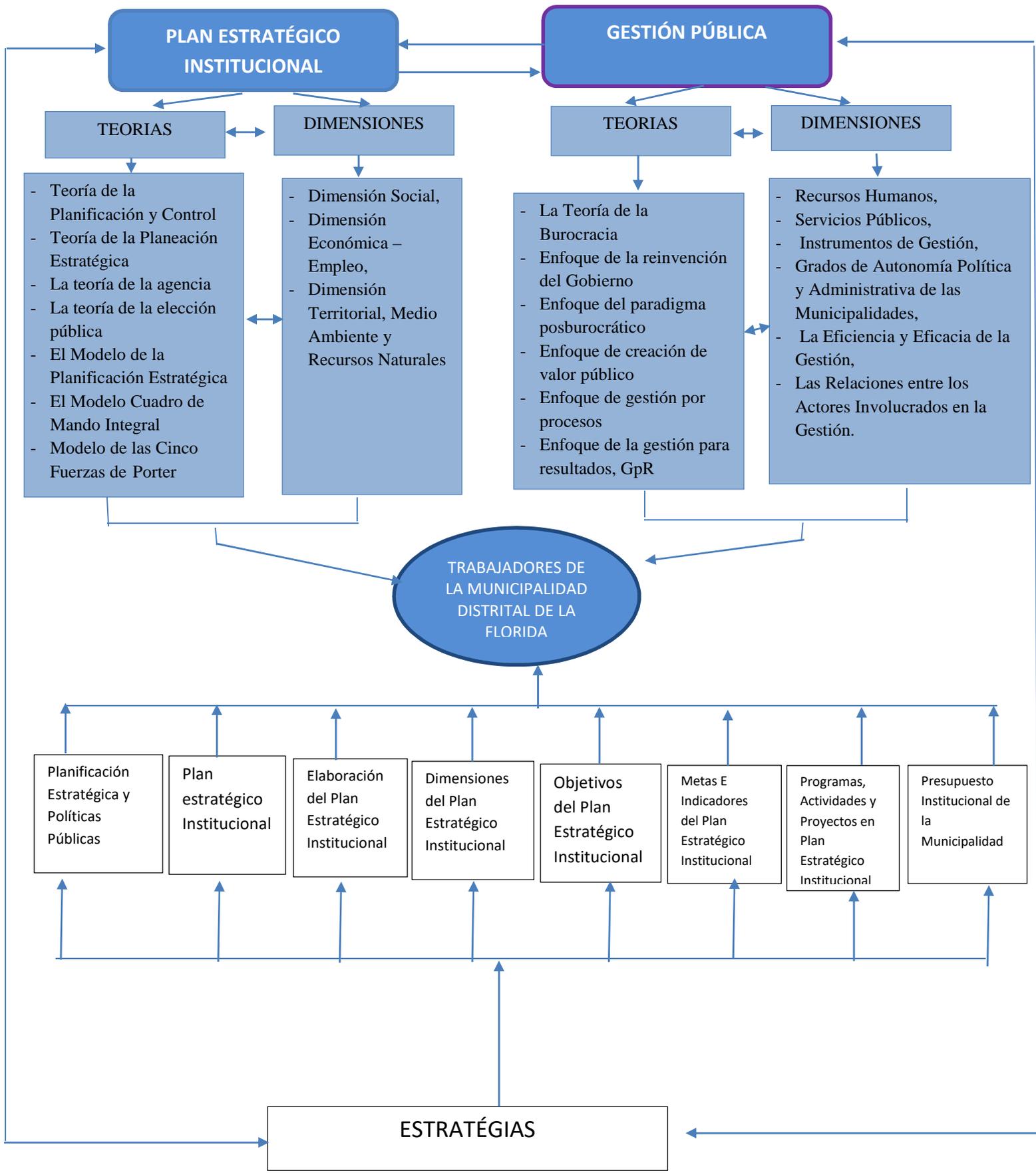
Preguntas	P44		P45		P46		P47		P48	
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
Nunca	2	10.0	2	10.0	1	5.0	2	10.0	3	15.0
A veces	8	40.0	14	70.0	11	55.0	12	60.0	14	70.0
Casi siempre	8	40.0	2	10.0	6	30	5	25.0	2	10.0
Siempre	2	10.0	2	10.0	2	10.0	1	5.0	1	5.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a Encuesta (pre test) aplicada el 04/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 45 se puede apreciar que con el 70% se sitúa en la categoría a veces los ítems 45 y 48, seguido de los ítems 47, 46 y 44 con el 60%, 55% y 40% respectivamente. Se observa que la categoría A veces tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Casi siempre, nunca y siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión pre-test, la categoría que más destaca es A veces con un 70%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

### **Objetivo Específico N° 03**

Aplicar el Plan Estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016



## **“ELABORACION Y APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL”**

### **A. Datos Generales**

- ✓ Municipalidad Distrital de la Florida
- ✓ La Florida san miguel Cajamarca
- ✓ Taller: Elaboración y aplicación del Plan estratégico Institucional
- ✓ Docente Investigador:
- ✓ Sexo:        Masculino/ Femenino

### **B. Justificación**

El Plan Estratégico Institucional es un instrumento orientador de la Gestión Municipal, por lo tanto es indispensable que los trabajadores de la Municipalidad distrital de la Florida conozcan su elaboración y aplicación a fin de alcanzar los objetivos, metas e indicadores de la Municipalidad. El recurso más importante implicado en las actividades laborales es el recurso Humano, lo cual es de especial importancia porque el rendimiento de los trabajadores influye directamente en la calidad de los servicios que se brinda a la población.

Un personal Capacitado, motivado y trabajando en equipo son la base esencial para que las Instituciones puedan alcanzar la competitividad necesaria, los objetivos y metas trazadas. Sin embargo, actualmente en la mayoría de las municipalidades y en las Instituciones del Estado no se realizan las capacitaciones que hoy en día requiere el personal. Por lo que ha sido necesario plantear el presente Plan de Capacitación sobre la Elaboración y Aplicación del Plan Estratégico Institucional a fin de mejorar la Gestión Publica en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida.

## C. Principios psicopedagógicos

**Principio de construcción de los propios aprendizajes:** El aprendizaje es un proceso de construcción: interno, activo, individual e interactivo con el medio social y natural.

**Principio de necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento en los aprendizajes:** La interacción entre los trabajadores y el expositor, sus pares y su entorno, se produce, sobre todo, a través del lenguaje; recogiendo los saberes de los demás y aportando ideas y conocimientos propios que le permiten ser consciente qué y cómo está aprendiendo y, a su vez, desarrollar estrategias para seguir en un continuo aprendizaje.

**Principio de significatividad de los aprendizajes:** El aprendizaje significativo es posible si se relacionan los nuevos conocimientos con los que ya se poseen, pero además si se tienen en cuenta los contextos, la realidad misma, la diversidad en la cual está inmerso el estudiante.

**Principio de organización de los aprendizajes:** Las relaciones que se establecen entre los diferentes conocimientos se amplían a través del tiempo y de la oportunidad de aplicarlos en la vida, lo que permite establecer nuevas relaciones con otros conocimientos y desarrollar la capacidad para evidenciarlas.

**Principio de integralidad de los aprendizajes:** Los aprendizajes deben abarcar el desarrollo integral de los estudiantes, de acuerdo con las características individuales de cada persona.

**Principio de evaluación de los aprendizajes:** La meta cognición y la evaluación en sus diferentes formas; sea por quien desarrolla el tema son necesarias para promover la reflexión sobre los propios procesos de enseñanza y aprendizaje(W.B.R., s.f.).

## D. Objetivos del Programa

### ) Objetivo General

Lograr que el personal adquiriera conocimientos, destrezas y habilidades para su desempeño de manera eficaz y eficiente en el ejercicio de la Administración pública de la Municipalidad Distrital de la Florida

### ) Objetivos Específicos

- ) Incrementar la Productividad
- ) Mantener actualizados a los trabajadores frente a los cambios científicos y tecnológicos
- ) Lograr cambios en los resultados de la institución

## E. Contenidos o Temas del Programa

Temas del Programa	
Tema	Fecha
1. Planificación Estratégica y Políticas Publicas	05/08/2016
2. Plan estratégico Institucional	09/08/2016
3. Elaboración del Plan Estratégico Institucional	12/08/2016
4. Dimensiones del Plan Estratégico Institucional	16/08/2016
5. Objetivos del Plan Estratégico Institucional	18/08/2016
6. Metas E Indicadores del Plan Estratégico Institucional	22/08/2016
7. Programas, Actividades y Proyectos en el Plan Estratégico Institucional	23/08/2016
8. Presupuesto Institucional de la Municipalidad	24/08/2016
Total: ocho sesiones de aprendizaje	

# TEMA I

## PLANIFICACION ESTRATEGICA Y POLITICAS PÚBLICAS

### 1.1.- PLANIFICACION ESTRATEGICA

**1.1.1 Definición.-** Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y la calidad en los bienes y servicios que se proveen.

Consiste en un proceso de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. Por lo tanto la Planificación Estratégica es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones públicas.

#### **1.1.2 Requisitos de la Planificación Estratégica en el Sector público**

- Definir los responsables de los Programas, unidades orgánicas que tienen a cargo la producción de los bienes y servicios
- El proceso de planificación estratégica es la base para la definición de los planes operativos y la programación presupuestaria.
- Permitir la definición de los resultados esperados de la gestión anual.
- Permite el control de la gestión para el cumplimiento de los objetivos.

#### **1.1.3 Componentes del Proceso de Planificación Estratégica.**

**1.1.3.1 Misión.-** Es una descripción de la razón de ser de la organización, establece su quehacer institucional, los bienes y servicios que entrega, las funciones principales que la

distinguen y la hacen diferente de otras instituciones y justifican su existencia.

**1.1.3.2 Visión.-** Es el futuro deseado de la organización. Se refiere a cómo quiere ser reconocida la entidad, representa los valores con los cuales se fundamentará su accionar público.

**1.1.3.3 Objetivos Estratégicos.-** Son los logros que la entidad pública, espera alcanzar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su misión de forma eficiente y eficaz.

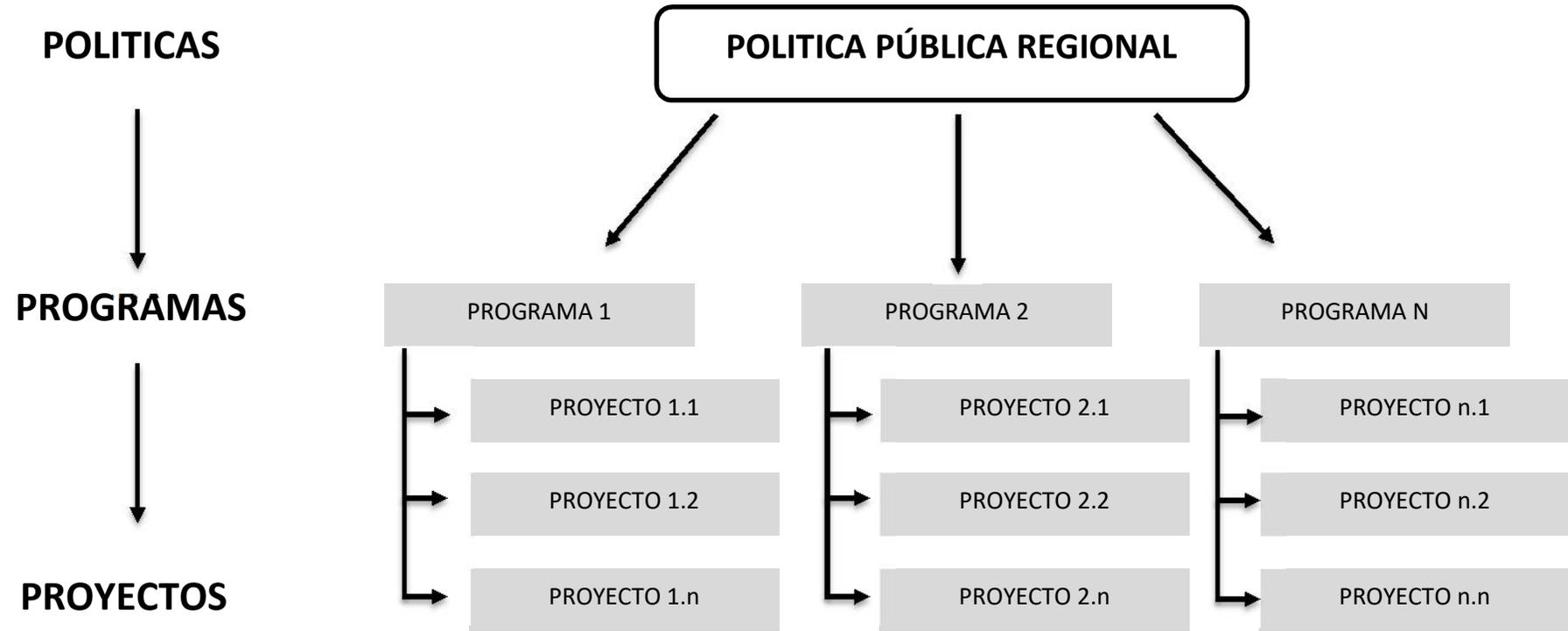
#### **1.1.3.4 Estrategias y Planes de Acción**

**a. Estrategias.-** Son las pautas que ayudan a elegir las acciones adecuadas para alcanzar las metas de la organización. Permiten la definición de las metas, los Programas y planes de acción y la base para las prioridades en la asignación de recursos.

**b. Planes de Acción.-** Se realizan una vez que tenemos claro cuáles serán las estrategias que permitirán “cerrar las brechas” entre lo que deseamos alcanzar y las dificultades que enfrenta la organización actual y el entorno (Armijo, 2009).

## **1.2 POLITICAS PÚBLICAS**

Son cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado.



## **CALIDAD DE DISEÑO DE LAS POLITICAS PÚBLICAS**

1. Capacidad de resolución y ejecución
2. Estabilidad
3. Adaptabilidad
4. Coherencia y coordinación

## **CICLO DE LA POLITICA PÚBLICA**

1. La Incorporación de Temas en La Agenda Pública
2. Formulación de un Problema Objeto de Política Pública
3. Definición conceptual, operacional y línea de base del problema
4. Determinación de la Solución al Problema
5. Implementación y ejecución de la política pública
6. Seguimiento y Evaluación de la Política Pública (Gobierno de Chile - Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, 2006).

## **TEMA II**

### **PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL - PEI**

**2.1 Definición.-** Es aquel que se elabora con la información generada en la fase estratégica del sector o territorio al que pertenece. En este plan se describen los objetivos estratégicos institucionales y las acciones estratégicos institucionales, acompañadas con sus respectivos indicadores y meta, que la entidad efectuará para alcanzar los objetivos establecidos en el PDC.

### **2.2 Etapas**

- Misión Institucional
- Objetivos Estratégicos Institucionales
- Acciones estratégicas Institucionales
- Ruta Estratégica
- Redacción del PEI (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016)

## TEMA III

### ELABORACION DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

**3.1.- Misión Institucional.-** se construye a partir de tres elementos: el rol central de la entidad, el sujeto y los atributos; los cuales están orientados a establecer una declaración de su rol para el logro de los objetivos estratégicos.

#### 3.1.1 Proceso para determinar la Misión Institucional

- Identificar el rol central
- Identificar el sujeto
- Identificar los atributos
- Redactar la Misión Institucional

**3.2.- Objetivos Estratégicos Institucionales.-** Es aquel que contiene la descripción de lo que se desea alcanzar; este será medido a través de sus correspondientes indicadores y metas anuales, establecidos de acuerdo al horizonte del PEI.

#### 3.2.1 Proceso para redactar el objetivo estratégico institucional

- Identificar al Sujeto
- Identificar la condición de cambio
- Identificar el Verbo
- Redacción del Objetivo estratégico institucional.

**3.3.- Acciones estratégicas Institucionales.-** Son un conjunto de actividades ordenadas que contribuyen al logro de un objetivo estratégico institucional, son medidas a través de indicadores y sus correspondientes metas anuales.

#### 3.3.1 Proceso para determinar las acciones estratégicas institucionales

- Identificar el bien o servicio
- Identificar el atributo
- Identificar al beneficiario
- Redacción de las acciones estratégicas institucionales

**3.4.- Ruta Estratégica.-** Es aquella que determina las prioridades a nivel de objetivos estratégicos institucionales, respetando la secuencia lógica de sus acciones y señalando las unidades orgánicas responsables que colaboran en su ejecución.

#### 3.4.1 Proceso para construir la ruta estratégica

- Priorización de objetivos estratégicos institucionales
- Priorización de las acciones estratégicas institucionales
- Identificación de las unidades orgánicas participantes
- Formulación de metas para los objetivos estratégicos institucionales y las acciones estratégicas institucional
- Matriz resumen de objetivos y acciones estratégicas institucionales

**3.5.- Redacción del PEI.-** Es la etapa en la cual se informa a los funcionarios y servidores públicos de las Entidades, así como a los actores (especialistas, gremios y público en general), sobre los objetivos estratégicos institucionales propuestos y las acciones estratégicas institucionales establecidas para lograr dichos objetivos.

La redacción del PEI se realizará de acuerdo a la estructura siguiente:

1. Síntesis de la fase estratégica.
2. Misión
3. Objetivos estratégicos institucionales
4. Acciones estratégicas institucionales
5. La ruta estratégica
6. Matriz Resumen de objetivos y acciones estratégicas institucionales (que incluye los indicadores y metas)
7. Anexos (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

## **TEMA IV**

### **DIMENSIONES DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

#### **4.1 Dimensión Social**

Comprende la plena democratización de la sociedad y la vigencia irrestricta del derecho a la vida, a la identidad e integridad, a la dignidad de las personas, al respeto de la diversidad cultural, a la no discriminación, al libre desarrollo y bienestar de todos los ciudadanos, conforme a lo dispuesto en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos firmados por el Estado Peruano, accede también lograr que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desenvolverse, lo que implica acceder a servicios básicos de calidad, en Educación, Desagüe, Agua, Salud y Electricidad, Telecomunicaciones, Vivienda, Transporte Público, Seguridad Ciudadana y Comercialización, así como también; conseguir que el gobierno local se oriente a la promoción del desarrollo local y al servicio de los ciudadanos, y que el ejercicio de la función pública sea democrático, eficiente, transparente, participativo y descentralizado en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas. (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015).

#### **4.2 Dimensión Económica**

Implica obtener una economía diversificada y dinámica, integrada competitivamente a la economía local, regional, nacional y mundial; con un mercado interno desarrollado, en un marco de reglas estables que promuevan la inversión privada con elevada productividad del trabajo y alta generación de empleo (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015).

#### **4.3 Dimensión Territorial, Medio Ambiente y Recursos Naturales**

Comprende el desarrollo local descentralizado de la infraestructura social y productiva, con el fin de obtener una ocupación equitativa de la competitividad y el territorio de las actividades productivas locales; también involucra lograr el aprovechamiento sostenible y racional de la biodiversidad y los recursos naturales y, a fin de garantizar su conservación para las generaciones futuras, el derecho de las personas a gozar de un ambiente adecuado y equilibrado para el desarrollo de sus vidas (Municipalidad Provincial de Tacna, 2015).

## **TEMA V**

### **OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

**5.1.- Concepto.-** Los Objetivos son aquellos que definen los cambios que la Entidad pretende lograr en las condiciones de los ciudadanos, o en el entorno en que estos se desarrollan. Asimismo orientan la gestión de la Entidad hacia el logro de los objetivos estratégicos sectoriales y/o territoriales (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

## **TEMA VI**

### **METAS E INDICADORES DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

**6.1.- Meta.-** Es la cuantificación a futuro del indicador del objetivo estratégico institucional y de los indicadores de las acciones estratégicas. Es decir están consideradas como una aspiración o estimación a la que se espera llegar en un periodo de tiempo determinado (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

#### **6.2.- Elementos que se deben considerar para identificar las Metas**

- Desempeño histórico
- Línea base
- Objetivos definidos
- Desempeño logrado en instituciones similares, procesos o Programas (Armijo, 2009).

**6.3.- Indicador.-** Es un enunciado que permite medir el estado de cumplimiento de un objetivo, facilitando su seguimiento (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2016).

## **TEMA VII**

### **PROGRAMAS, ACTIVIDADES Y PROYECTOS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

**7.1.- Programa Presupuestal .-** Es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos (bienes y servicios), para lograr un Resultado Específico a favor de la población y así contribuir al logro de un Resultado Final asociado a un objetivo de la política pública. Además es una categoría presupuestaria que constituye un instrumento de PpR.

**7.2.- Actividad.-** Es una acción sobre una lista específica y completa de insumos (bienes y servicios necesarios y suficientes), que en conjunto con otras actividades garantizan la provisión de productos.

**7.3.- Proyecto.-** Constituye una intervención limitada en el tiempo, de la cual resulta un producto final que concurre a la expansión de la acción del gobierno. Representa la creación, ampliación, mejora, modernización y/o recuperación de la capacidad de producción de bienes y servicios y/o tecnología utilizada por la entidad pública (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015).

## **TEMA VIII**

### **PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD**

**8.1.- Presupuesto.-** Constituye el instrumento de gestión del Estado que permite a las entidades lograr sus objetivos y metas contenidas en su Plan Operativo Institucional (POI). Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las Entidades que forman parte del Sector Público y refleja los ingresos que financian dichos gastos (Congreso de la República, 2004).

#### **F. Metodología**

Se realizó de manera participativa con trabajadores involucrados en la Gestión Municipal

## G. RECURSOS

### ) Humanos

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida

### ) Materiales

Impresiones

### Objetivo Específico N° 04

Evaluar los efectos que produce el Plan estratégico Institucional en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

Tabla 46: Estadísticos Dimensión social post test

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N	20	20	20	20	20	20	20	20
Media	3.55	3.40	2.85	3.60	2.90	2.95	3.40	2.90
Mediana	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.510	.503	.489	.503	.308	.510	.503	.447
CV	181.20	170.89	139.47	180.94	89.26	150.57	170.89	129.69

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

En la tabla 46 se exhiben los datos estadísticos: Media, Mediana, Desviación Estándar y Coeficiente de Variación para la dimensión Social. Allí se puede notar que los valores extremos de las medias son 3.60 que corresponde a la pregunta 4 (¿Los recursos que se invierten están orientados a servicios básicos de calidad?) y 2.90 para la pregunta 8 (¿El Presupuesto de la Municipalidad se elabora a través de un proceso participativo?); la diferencia entre estos valores es de 0.7 la cual por ser pequeña, evidencia valores homogéneos para esta dimensión. En cuanto a la desviación típica los valores varían entre 0.308 para la pregunta 5 y 0.510 para la pregunta 6. El coeficiente de variación presenta valores de 89.26% que corresponde a la pregunta 5 y 181.20% que corresponde a la pregunta 1, que hacen una diferencia de 91.94, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 47: Dimensión social post test

Preguntas	P1		P2		P3		P4		P5		P6		P7		P8	
Categorías	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	0	0.0	0	0.0	4	20.0	8	40.0	2	10.0	3	15.0	0	0.0	3	15.0
Casi siempre	9	45.0	12	60.0	15	75.0	12	60.0	18	90.0	15	75.0	12	60.0	16	80.0
Siempre	11	55.0	8	40.0	1	5.0	0	0.0	0	0.0	2	10.0	8	40.0	1	5.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla 47: Dimensión social post test, determinamos que en la categoría Nunca las preguntas 1;2;3;4;5;6;7 y 8 presentan 0%, la categoría A veces la interrogante 4 es la que presenta un mayor porcentaje con el 40% y la interrogante 1 y 2 con el 0% tienen un menor porcentaje, en la categoría Casi siempre la pregunta 5 presenta un mayor porcentaje con el 90%, seguido de la interrogante 8 con el 80% y las interrogantes 3 y 6 con el 75%, las preguntas 2 y 7 con el 60% y la pregunta 1 el menor porcentaje con el 45%, en la categoría siempre la pregunta 1 con el 55% representa el mayor porcentaje y las preguntas 4 y 5 con el 0%. Se llega a la conclusión que en la dimensión Social Post Test, la categoría que más se destaca es Casi siempre con un 90%. Los ítems para esta dimensión se catalogan bien elaborados, claros, precisos, concisos y que responden a la variable en estudio.

Tabla 48: Estadísticos Dimensión económico - empleo post test

	P9	P10	P11	P12	P13
N	20	20	20	20	20
Media	3.10	3.20	2.95	3.05	2.95
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.641	.616	.510	.510	.605
CV	198.62	196.99	150.57	155.68	178.42

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

La tabla N° 48 muestra la media, desviación típica y coeficiente de variación para la dimensión económico empleo. Se puede observar que los valores de la

media varían entre 2.95 el menor valor, que corresponde a las preguntas 11 y 13; y el mayor valor 3.10 que corresponde a la preguntas 9. La diferencia entre estos valores para las medias es muy pequeña, 0,15 lo que indica que los datos son cercanos y muy relacionados entre sí. En cuanto a la desviación se observa que los valores menor y mayor obtenidos para esta dimensión corresponden también a las preguntas 11 y 12 para el primer caso y 9 para el segundo; siendo estos valores de 0,510 y 0,641 respectivamente. El coeficiente de variabilidad arroja valores de 150.57% para la pregunta 11; y 198.62% para la pregunta 9, esta diferencia entre ambos valores indica que aunque la media obtenida es cercana entre las 5 preguntas, los resultados son más dispersos ya que el coeficiente de variación presenta una diferencia entre los valores mayor y menor de 48.05%.

Tabla 49: Dimensión económico - empleo post test

Preguntas	P9		P10		P11		P12		P13	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	3	15.0	2	10.0	3	15.0	2	10.0	4	20.0
Casi siempre	12	60.0	12	60.0	15	75.0	15	75.0	13	65.0
Siempre	5	25.0	6	30.0	2	10.0	3	15.0	3	15.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 49 se puede apreciar que con el 75% se sitúa en la categoría Casi Siempre los ítems 11 y 12, seguido del ítem 13 con el 65% y los ítems 9 y 10 con el 60%. Se observa que la categoría Casi Siempre tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión económico - empleo post test, la categoría que más destaca es Casi siempre con un 75%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 50: Estadísticos Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test

	P14	P15	P16	P17	P18
N	20	20	20	20	20
Media	3.70	3.25	3.20	3.50	3.30
Mediana	4.00	3.00	3.00	3.50	3.00
Desviación estándar	.470	.550	.616	.513	.657
CV	173.96	178.79	196.99	179.55	216.79

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

En la tabla N° 50 se observan los estadísticos media, desviación típica y coeficiente de variación para la dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales. Se puede ver que la media en la cual se obtiene el mayor valor corresponde a la pregunta 14, con 3.70; y el menor valor de la media corresponde a la pregunta 16, con 3.20; la diferencia entre ambas medias es de 0.50 indicando este valor, que los datos son cercanos y relacionados entre sí. Los valores extremos obtenidos de desviación típica, son 0.657 y 0.470 que corresponden también a las preguntas 18 para el primer caso y 14 para el segundo caso; los datos de desviación típica sirven para determinar el coeficiente de variación que nos permite observar mejor la dispersión de los datos, los valores mayor y menor obtenidos de coeficiente de variación para la dimensión son de 216.79% para la pregunta 18 y 173.96% para la pregunta 14 respectivamente; nuevamente se puede apreciar que la diferencia entre estos valores extremos es de tan solo 42.83%. El coeficiente de variación mayor es 216.79 y el menor es de 178.79, existiendo una diferencia de 38, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 51: Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test

Preguntas	P14		P15		P16		P17		P18	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	0	0.0	1	5.0	2	10.0	0	0.0	2	10.0
Casi siempre	6	30.0	13	65.0	12	60.0	10	50.0	10	50.0
Siempre	14	70.0	6	30.0	6	30.0	10	50.0	8	40.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 51 se puede apreciar que con el 70% se sitúa en la categoría Siempre el ítem 14, seguido del ítem 15 con el 65% y en la categoría Casi siempre se sitúan el ítem 16 con el 60% y los ítems 17 y 18 con el 50%. Se observa que la categoría Siempre tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Casi Siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales post test, la categoría que más destaca es Siempre con un 70%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 52: Estadísticos Dimensión recurso humano post test

	P19	P20	P21	P22	P23
N	20	20	20	20	20
Media	3.50	3.20	3.30	3.15	3.10
Mediana	3.50	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.513	.410	.571	.366	.641
CV	179.55	131.33	188.51	115.40	198.62

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

La tabla N° 52 presenta los valores de media, desviación típica y coeficiente de variación para las preguntas de la dimensión recurso humano. La tabla evidencia un valor de media que varía entre 3.10 y 3.50. Se puede notar que la diferencia entre estos valores es de 0,40 el cual es un valor que revela que los datos están relacionados entre sí. La tabla exhibe también los valores obtenidos

para la desviación típica, los mismos que varían entre 0.366 (pregunta 22) y 0.641 (pregunta 23). Asimismo el coeficiente de variación de 115.40% para la pregunta 22 frente al 198.62% para la pregunta 23; haciendo una diferencia de 83.22%, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 53: Dimensión recurso humano post test

Preguntas	P19		P20		P21		P22		P23	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	0	0.0	0	0.0	1	5.0	0	0.0	3	15.0
Casi siempre	10	50.0	16	80.0	12	60.0	17	85.0	12	60.0
Siempre	10	50.0	4	20.0	7	35.0	3	15.0	5	25.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla Nº 53 se puede apreciar que con el 85% se sitúa en la categoría Casi Siempre el ítem 22, seguido del ítem 20 con el 80%, los ítems 21 y 23 con el 60% y el ítem 50 con el 50% en la categoría Casi siempre. Se observa que la categoría Casi Siempre tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión recurso humano post test, la categoría que más destaca es Casi Siempre con un 85%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 54: Estadísticos Dimensión calidad del servicio post test

	P24	P25	P26	P27	P28
N	20	20	20	20	20
Media	3.50	3.15	3.10	3.05	3.00
Mediana	3.50	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.513	.489	.641	.394	.562
CV	179.55	154.15	198.62	120.18	168.59

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

La tabla N° 54 presenta los estadísticos para la dimensión calidad de servicio, entre ellos, la media, la desviación típica y el coeficiente de variación. En la tabla se observa que los valores medios obtenidos varían entre 3.00 para la pregunta 28 y 3.50 para la pregunta 24. Se puede notar que la diferencia entre el valor mayor y el valor menor, obtenidos es de 0.50 siendo éste un valor pequeño se puede decir que hay uniformidad entre los datos para esta dimensión. La desviación típica mayor es de 0.641 y corresponde a la pregunta 26, frente al menor valor de desviación típica 0.394 para la pregunta 27. Un dato importante que se evidencia es el de coeficiente de variación, según el cual se puede notar que la pregunta 26 logra un coeficiente de variación de 198.62%, frente a la pregunta 27 con un coeficiente de variación de 120.18%, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 55: Dimensión calidad del servicio post test

Preguntas	P24		P25		P26		P27		P28	
Categorías	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	0	0.0	1	5.0	3	15.0	1	5.0	3	15.0
Casi siempre	10	50.0	15	75.0	12	60.0	17	85.0	14	70.0
Siempre	10	50.0	4	20.0	5	25.0	2	10.0	3	15.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 55 se puede apreciar que con el 85% se sitúa en la categoría Casi Siempre el ítem 27, seguido de los ítems 25; 28; 26 y 24 con el 75%, 70%, 60% y el 50% respectivamente en la categoría Casi siempre. Se observa que la categoría Casi Siempre tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión calidad del servicio post test, la categoría que más destaca es Casi Siempre con un 85%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 56: Estadísticos Dimensión instrumento de gestión post test

	P29	P30	P31	P32	P33
N	20	20	20	20	20
Media	3.20	3.20	3.20	3.05	2.95
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.523	.410	.616	.224	.510
CV	167.41	131.33	196.99	68.20	150.57

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

La tabla N° 56 presenta los valores de media, desviación típica y coeficiente de variación para las preguntas de la dimensión tecnológica. La tabla evidencia un valor de media que varía entre 2.95 y 3.20. Se puede notar que la diferencia entre estos valores es de 0,25 el cual es un valor que revela que los datos están relacionados entre sí. La tabla exhibe también los valores obtenidos para la desviación típica, los mismos que varían entre 0,224 (pregunta 32) y 0.616 (pregunta 31). Asimismo el coeficiente de variación de 68.20% para la pregunta 32 frente al 196.99% para la pregunta 31; haciendo una diferencia de 1128.79%, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 57: Dimensión instrumento de gestión post test

Preguntas	P29		P30		P31		P32		P33	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	1	5.0	0	0.0	2	10.0	0	0.0	3	15.0
Casi siempre	14	70.0	16	80.0	12	60.0	19	95.0	15	75.0
Siempre	5	25.0	4	20.0	6	30.0	1	5.0	2	10.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 57 se puede apreciar que con el 95% se sitúa en la categoría Casi Siempre el ítem 32, seguido del ítem 30; 33; 29 y 31 con el 80%, 75%, 70% y 60%. Se observa que la categoría Casi Siempre tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión instrumento de gestión post test, la categoría que más destaca es Casi

siempre con un 95%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 58: Estadísticos Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades post test

	P34	P35	P36	P37	P38
N	20	20	20	20	20
Media	3.40	3.05	3.20	2.95	2.95
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.503	.394	.616	.224	.510
CV	170.89	120.18	196.99	65.96	150.57

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

La tabla N° 58 presenta los valores de media, desviación típica y coeficiente de variación para las preguntas de la dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades. La tabla evidencia un valor de media que varía entre 2.95 para las preguntas 37 y 38, y 3.40 para la pregunta 34. Se puede notar que la diferencia entre estos valores es de 0.45 el cual es un valor que revela que los datos están relacionados entre sí. En cuanto a la desviación típica, los valores obtenidos varían entre 0.224 (pregunta 37) y 0.616 (pregunta 36). Asimismo el coeficiente de variación de 65.96% para la pregunta 37 frente al 196.99% para la pregunta 36; haciendo una diferencia de 131.30%, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 59: Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades post test

Preguntas	P34		P35		P36		P37		P38	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	0	0.0	1	5.0	2	10.0	1	5.0	3	15.0
Casi siempre	12	60.0	17	85.0	12	60.0	19	95.0	15	75.0
Siempre	8	40.0	2	10.0	6	30.0	0	0.0	2	10.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 59 se puede apreciar que con el 95% se sitúa en la categoría Casi Siempre el ítem 37, seguido del ítem 30; 33; 29 y 31 con el 80%, 75%, 70% y 60%. Se observa que la categoría Casi Siempre tiene un mayor porcentaje, seguido de la categoría Siempre. Por lo que se puede concluir que en la Dimensión instrumento de gestión post test, la categoría que más destaca es Casi siempre con un 95%. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 60: Estadísticos Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión post test

	P39	P40	P41	P42	P43
N	20	20	20	20	20
Media	3.40	3.15	3.10	3.15	3.25
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.503	.366	.553	.489	.444
CV	170.89	115.40	171.28	154.15	144.39

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

En la tabla N° 60 se observan los estadísticos media, desviación típica y coeficiente de variación para la dimensión eficiencia y eficacia de la gestión. Se puede ver que la media en la cual se obtiene el mayor valor corresponde a la pregunta 39, con 3.40; y el menor valor de la media corresponde a la pregunta 40, con 3.10; la diferencia entre ambas medias es de 0.30 indicando este valor, que los datos son cercanos y relacionados entre sí. Los valores extremos obtenidos de desviación típica, son 0.553 y 0.366 que corresponden también a las preguntas 41 para el primer caso y 40 para el segundo caso; los datos de desviación típica sirven para determinar el coeficiente de variación que nos permite observar mejor la dispersión de los datos, los valores mayor y menor obtenidos de coeficiente de variación para la dimensión son de 115.40% para la pregunta 40 y 171.28% para la pregunta 41 respectivamente; nuevamente se puede apreciar que la diferencia entre estos valores extremos es de tan solo 55.88%, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 61: Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión post test

Preguntas Categorías	P39		P40		P41		P42		P43	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	0	0.0	0	0.0	2	10.0	1	5.0	0	0.0
Casi siempre	12	60.0	17	85.0	14	70.0	15	75.0	15	75.0
Siempre	8	40.0	3	15.0	4	20.0	4	20.0	5	25.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

La tabla N° 61 muestra las frecuencias y porcentajes obtenidos para cada pregunta según las categorías nunca, a veces, casi siempre o siempre. En esta tabla se muestran los porcentajes más resaltantes que corresponden a 85% para la pregunta 40, frente al 60% para la pregunta 39 en la categoría casi siempre; indicando que la mayoría de trabajadores, utilizan casi siempre eficiente y eficazmente los materiales y equipos para resolver las necesidades de la población del distrito. Otro dato resaltante es el mayor valor obtenido de 40% de la categoría siempre con respecto a si usan de manera eficiente los recursos de la municipalidad y 10% para la categoría a veces, con respecto a si las acciones realizadas por los trabajadores de la municipalidad están orientados a mejorar el nivel de vida de la población. La categoría nunca muestra el valor de 0% en todas las preguntas correspondientes a esta dimensión.

Tabla 62: Estadísticos Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión post test

	P44	P45	P46	P47	P48
N	20	20	20	20	20
Media	3.30	3.20	3.10	3.15	3.30
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Desviación estándar	.470	.410	.553	.489	.571
CV	155.15	131.33	171.28	154.15	188.51

Fuente: Encuesta (Post test) aplicada el 29/08/2016

En la tabla N° 62 se observan los estadísticos media, desviación típica y coeficiente de variación para la dimensión eficiencia y eficacia de la gestión. Se puede ver que la media en la cual se obtiene el mayor valor corresponde a las preguntas 44 y 48, con 3.30; y el menor valor de la media corresponde a la pregunta 46, con 3.10; la diferencia entre ambas medias es de 0.20 indicando este

valor, que los datos son cercanos y relacionados entre sí. Los valores extremos obtenidos de desviación típica, son 0.571 y 0.410 que corresponden a las preguntas 48 para el primer caso y 45 para el segundo caso; los datos de desviación típica sirven para determinar el coeficiente de variación que nos permite observar mejor la dispersión de los datos, los valores mayor y menor obtenidos de coeficiente de variación para la dimensión son de 131.33% para la pregunta 45 y 188.51% para la pregunta 48 respectivamente; nuevamente se puede apreciar que la diferencia entre estos valores extremos es 57.18%, lo que se considera que existe una precisión poco precisa.

Tabla 63: Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión post test

Preguntas Categorías	P44		P45		P46		P47		P48	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A veces	0	0.0	0	0.0	2	10.0	1	5.0	1	5.0
Casi siempre	14	70.0	16	80.0	14	70.0	15	75.0	12	60.0
Siempre	6	30.0	4	20.0	4	20.0	4	20.0	7	35.0

Fuente: resultados del software SPSSv20 en base a encuesta (post test) aplicada el 29/08/2016, f = frecuencia P= pregunta

En la tabla N° 63 se puede apreciar que con el 80% se sitúa en la categoría Casi Siempre el ítem 45 lo que quiere decir que en esta dimensión los trabajadores califican que casi siempre están involucrados en la gestión del gobierno local. Seguido de la categoría siempre obteniendo un mayor porcentaje la pregunta 48 que corresponde a que los trabajadores realizan acciones para promover la participación ciudadana dentro de la municipalidad. La Categoría Nunca tiene un % de 0 en todas las preguntas correspondientes a esta dimensión. Las preguntas para esta dimensión están bien elaboradas, son claras, precisas y responden a la variable en estudio.

Tabla 64: Comparación entre pre test y post test por dimensiones

Promedio	Dimensión Social				Dimensión económico – empleo				Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales				Dimensión recurso humano				Dimensión calidad del servicio			
	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test		
Categorías	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	4	17	0	0	2	11	0	0	1	4	0	0	2	10	0	0	2	9	0	0
A veces	13	66	1	6	13	66	3	14	15	77	1	5	14	68	1	4	12	58	2	8
Casi siempre	2	13	11	56	3	15	13	67	3	14	10	51	3	17	13	67	6	28	14	68
Siempre	1	4	8	38	2	8	4	19	1	5	9	44	1	5	6	29	1	5	5	24
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

Promedio	Dimensión instrumento de gestión				Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades				Dimensión eficiencia y eficacia de la gestión				Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión			
	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test	Pre Test	Post test		
Categorías	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Nunca	1	7	0	0	1	4	0	0	2	9	0	0	2	10	0	0
A veces	12	62	1	6	1	55	1	7	11	56	1	3	12	59	1	4
Casi siempre	5	26	15	76	6	20	15	75	5	27	15	73	5	23	14	71
Siempre	1	5	4	18	1	3	4	18	2	8	5	24	2	8	5	25
TOTAL	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

Fuente: Ficha de encuesta (instrumento Pre-test y Post-test)

Observando el cuadro 64: Comparación entre pre test y post test en la Dimensión social, la categoría A veces es la que tiene el más alto porcentaje con un 66%, seguido de la categoría Nunca con el 17% y en último lugar las categorías Casi siempre y siempre con un valor de 13 y 4% respectivamente en el post test la categoría casi siempre es la que destaca con un valor de 56% seguido de la categoría siempre con 38% y la categoría a veces con un valor de 6%, la categoría Nunca con valor de 0%.

En la dimensión económico – empleo se puede apreciar que en el post test la categoría A veces cuenta con un mayor valor de 66% seguido de la categoría Casi siempre, por el contrario en el Post test, la categoría que cuenta con el mayor valor es la categoría Casi siempre con el 67% seguido de la categoría Siempre con el 19%, es decir luego de la capacitación a los trabajadores, éstos se sienten más involucrados con las actividades y el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.

En la Dimensión territorial, medio ambiente y recursos naturales en el Análisis pre test la categoría A veces cuenta con un valor de 77% seguido de la categoría Casi siempre con 14%, en el post test la categoría Casi siempre tiene el mayor valor con el 51% seguido de la categoría siempre con el 44%, esto quiere decir que luego de la capacitación realizada a los trabajadores de la municipalidad, éstos si realizan acciones para lograr un ambiente adecuado para el desarrollo de las personas y brinda una mayor asistencia técnica para lograr la competitividad en el Distrito.

Se observa que en la dimensión Recurso Humano, en la comparación pre test y post test, los directivos han asumido un compromiso para mejorar la gestión de la municipalidad, asimismo en el post test, es decir luego de la capacitación realizada a la muestra en estudio, la municipalidad considera el Factor humano como el activo más importante en la municipalidad, esto hace que los trabajadores participen activamente y ayuden a cumplir los objetivos de la municipalidad.

En la Dimensión Calidad de Servicio observamos que en el pre test, la categoría con mayor valor es A veces con el 58%, seguido de la categoría Casi

Siempre con 28% en el post test, la categoría que tiene el mayor valor es Casi siempre con 24% seguido de la categoría Siempre con el 24%, esto quiere decir que luego de la charla realizada a la muestra en estudio, los trabajadores han incrementado su eficiencia y eficacia en los servicios que presta la municipalidad.

En la dimensión instrumento de gestión se observa que en el pre test, la categoría a veces, presentaba el mayor valor con el 62% seguido de la categoría Casi siempre con 26%, en el post test, la categoría Casi siempre presenta el mayor valor con el 46% seguido de la categoría Siempre con el 18%, en el cual los trabajadores de la municipalidad consideran que las tecnologías de la información permiten mejorar significativamente la Gestión Pública.

En cuanto a la Dimensión grados de autonomía política y administrativa de las municipalidades se puede observar que en el pre test, el mayor valor lo tenía la categoría a veces con el 55% seguido de la categoría Casi siempre con el 20%, en el post test el mayor valor lo tiene la categoría Casi siempre con el 75%, seguido de la Categoría Siempre con 18%, lo que nos indica que luego de la charla brindada a la muestra en estudio, las autoridades toman decisiones sobre las problemáticas que presenta la población, y hacen un buen uso de los recursos públicos en beneficio de la población.

En la dimensión eficiencia y eficacia de la gestión se puede observar que en el pre test la categoría A veces presenta un mayor valor con 56%, seguido de la categoría Casi siempre y en el Post test la categoría Casi siempre presenta el valor mayor con 43% seguido de la categoría Siempre, lo que significa que los trabajadores de la municipalidad trabajan para el logro de los objetivos de la municipalidad y ayudan a resolver los problemas que se presenten, haciendo un uso racional con eficiencia y eficacia de los recursos y equipos para resolver las necesidades de la población.

En la Dimensión relaciones entre los actores involucrados en la gestión podemos observar que en el Pre test la categoría A veces presenta el valor mayor con el 59% seguido de la categoría Casi siempre con el 23% y en el Post test, la categoría Casi siempre presenta el valor mayor con el 71% y la categoría siempre

el 25%, lo que significa que los actores involucrados trabajan en equipo para el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad y ayudan a promover la participación política en conjunto con la Participación Ciudadana.

Tabla 65: Comparación entre pre test y post test por variables

VARIABLES/CATEGORIAS	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Pre test	Post test	Pre test	Post test	Pre test	Post test	Pre test	Post test
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	10.67	0.00	69.67	10.67	14.00	62.00	5.67	27.33
GESTION PUBLICA	8.67	0.00	59.67	5.33	25.50	71.67	6.17	23.00

### 3.2 Prueba de Hipótesis

Tabla 66: Estadísticas de muestras emparejadas

Estadística de Muestras emparejadas					
	Media	N	Desviación estándar	Media de Error Estándar	CV
Post Test	3.19	20	0.50	0.11	159.03
Pre Test	2.23	20	0.70	0.16	155.67

Fuente: Prueba de Hipótesis

En la tabla 66: estadísticas de muestras emparejadas, observamos que la media en el post test es de 3.19, desviación estándar es de 0.50 el Coeficiente de variación es de 159.03 y en el Pre test la media es de 2.23, con una diferencia de 0.96 con respecto al post test, en la desviación estándar

Tabla 67: Prueba de muestras emparejadas

Diferencia de Muestras emparejadas									
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
					Inferior	Superior			
Post test-	2.145	0.368	0.108	1.641	2.236	16.75	20	.000	
pre test									

En la tabla 67, prueba de muestras emparejadas es evidente que los grados de libertad están en base a los 20 sujetos que forman parte de la muestra del presente estudio, con un nivel de confianza del 95%, se rechaza la hipótesis nula, ya que los datos son menores a 0.05, y se afirma la hipótesis alternativa; por lo tanto se concluye que la aplicación del Plan Estratégico Institucional, sí tiene efectos positivos en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016.

# **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN**

#### IV. DISCUSIÓN.

Para realizar la aplicación del cuestionario, éste debe estar validado y confiable, Lawshe (1975) citado por (Chiner, 2003) “propuso un índice de validez basado en la valoración de un grupo de expertos de cada uno de los ítems del test como innecesario, útil y esencial. El IVC oscila entre +1 y -1, siendo las puntuaciones positivas las que indican una mejor validez de contenido. Un índice IVC = 0 indica que la mitad de los expertos han evaluado el ítems como esencial. Los ítems con una bajo IVC serán eliminados. Lawshe (1975) sugiere que un IVC = .29 será adecuado cuando se hayan utilizado 40 expertos, un IVC = .51 será suficiente con 14 expertos, pero un IVC de, al menos, .9 será necesario cuando el número de expertos sea 7 o inferior”. En las tablas de la 3 a la 11 el valor obtenido de validez de contenido (IVC) del instrumento aplicado es de 0.9542, valor muy cercano a +1; por lo tanto, y tomando en cuenta lo anteriormente indicado, el instrumento se consideró como válido en cuanto a su contenido.

Luego de la elaboración del instrumento para el recojo de información, éste fue sometido a la evaluación de cuatro expertos, los cuales calificaron cada uno de los ítems situándolos en las categorías de Deficiente, Aceptable, Bueno y Excelente y al ser sometidos al software estadístico SPSS, que se muestran los resultados en la tabla N° 13, en la que notamos que el instrumento ha sido categorizado como Excelente 75%, esta categoría ha obtenido mayor porcentaje seguido de la categoría Bueno con 25%. Por lo que se considera que el “instrumento aplicado en la presente investigación es VÁLIDO para su aplicación”.

Para el análisis de confiabilidad también se hizo uso del programa estadístico SPSS, en el cual se hizo el análisis de todo el instrumento que, según el Alfa de Crombach en las tablas 24 – 26 sobre la confiabilidad de todo el instrumento, obtuvimos una confiabilidad basada en elementos estandarizados de 0.732, que de acuerdo a las medidas de coeficientes de alfa se encuentra en apreciación aceptable por que es mayor de 0.7.

Para analizar los resultados de los objetivos dos, tres y cuatro del presente trabajo de investigación considero los aportes hechos por (Díaz J. , 2016). Por su

cualidad del estudio del presente trabajo de investigación lo clasificó al diseño pre experimental; por lo que según el autor al inicio de la investigación se aplicará un cuestionario (Pre test), a partir de ello se aplicará un programa que viene a ser la unidad de aprendizaje debidamente implementada y por consiguiente “aplicaremos un post test”, que viene a ser el mismo cuestionario aplicado por segunda vez para luego analizar, describir y formular conclusiones sobre la ejecución de la presente estrategia de investigación; y, por que se trabaja con un solo grupo experimental. Además se consideró una muestra censo que según (Herrero & Cuesta, Academia MRLG, s.f.) “En ocasiones resulta posible estudiar cada uno de los elementos que componen la población, realizándose lo que se denomina un censo, es decir, el estudio de todos los elementos que componen la población”.

Comparando los resultados entre el pre y el post test de la variable Plan estratégico Institucional, y utilizando el programa estadístico SPSS, arroja los siguientes resultados como se detallan en la tabla 65, en la cual en el pre test la categoría A veces es la que tiene mayor porcentaje promedio de 69.67% y en el post test la categoría que cuenta con el mayor porcentaje es Casi Siempre con 58% seguido de la categoría Siempre con 33.67%;

Realizando la comparación del pre y post test de la Variable Gestión Pública utilizando el programa estadístico SPSS, que se encuentra detallado en la Tabla 65. Se obtienen resultados que en el pre test la categoría A veces representa un mayor porcentaje con 59.67% y en el post test la categoría Casi siempre presenta el mayor valor con 71.67%.

Haciendo un deslinde general entre el pre y post test de las variables Plan estratégico y Gestión Pública se aprecia que, después de realizar la charla de capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Florida, los resultados del cuestionario mejoraron considerablemente, por lo tanto. Considero que la presente estrategia de investigación es recomendable para su aplicación, ya que se obtendrán resultados positivos, como los que se evidencian en el presente estudio de investigación, resultados que favorecen considerablemente para la mejora de la gestión de la Municipalidad.

Considerando la prueba de hipótesis que según (Irineo & Zambada, 2006) “Una prueba de hipótesis consiste en contrastar dos hipótesis estadísticas. Tal contraste involucra la toma de decisión acerca de las hipótesis. La decisión consiste en rechazar o no una hipótesis en favor de la otra. Una hipótesis estadística se denota por “H” y son dos: Ho: hipótesis nula, H1: hipótesis alternativa”.

En la tabla 66 se aprecia que la media en el Post test es de 3.19, el error típico de la media es de 0.11, a diferencia de la media en el pre test es de 2.23 con un error típico de la media de 0.16.

En la tabla 67, con un nivel de confianza del 95% se confirma la hipótesis alternativa, ello indica que: “si se aplica el Plan Estratégico Institucional, entonces tiene efectos positivos en la Gestión pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel - Cajamarca, 2016”.

# **CONCLUSIONES**

## **CONCLUSIONES.**

El contenido del instrumento elaborado fue validado mediante un IVC de 0.9542, ya que según Lawshe sugiere que en IVC será adecuado cuando sea al menos 0.9. La confiabilidad se realizó mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach alcanzando un valor de 0.732, lo cual es aceptable, logrando así un nivel de validez y confiabilidad del instrumento.

En la aplicación del cuestionario (pre test) las categorías que más destacan en las Variables Plan Estratégico Institucional con el 69.67% y en la Variable Gestión Pública con el 59.67%, es decir, a las 48 preguntas del cuestionario que se les hizo a los trabajadores de la Municipalidad respondieron que A Veces aplican el contenido de las variables plan estratégico institucional y gestión pública.

Se realizó con éxito la capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Florida, en la cual se desarrollaron temas relacionados con la investigación, donde los trabajadores mostraron sus habilidades y destrezas. Por lo que se puede notar su compromiso con la institución y así mejorar la gestión Pública.

Realizando una comparación pre y post test de las variables Plan estratégico Institucional y Gestión Pública se aprecia que, después de realizar la charla de capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Florida, los resultados se muestran favorables, por cuanto los indicadores de la Dimensión social, Económica - Empleo, Territorial, medio ambiente y recursos naturales de la Variable Plan Estratégico Institucional han tenido efectos positivos por haberse incrementado el porcentaje de aplicación del Plan Estratégico Institucional por parte de los trabajadores, lo cual se reflejará en el cumplimiento de las metas y objetivos y una adecuada utilización de los recursos de la Municipalidad Distrital de la Florida, siendo del mismo comportamiento los indicadores de las Dimensiones Recursos Humanos, Calidad del servicio, Instrumentos de Gestión, Grados de Autonomía Política y Administrativa de las

Municipalidades, Eficiencia y Eficacia de la Gestión y Relaciones entre los actores involucrados en la gestión de la Variable Gestión Pública, por lo que la presente estrategia de investigación es exitosa y puede ser puesta en práctica por otras instituciones.

# **SUGERENCIAS**

## **SUGERENCIAS.**

Teniendo en cuenta la experiencia vivencial en el desarrollo del programa de capacitación de la presente investigación, se considera conveniente sugerir lo siguiente:

A nivel institucional, mayor participación en la Elaboración del Plan Estratégico Institucional, compromiso y responsabilidad en la ejecución del Plan, dialogo y coordinación constante entre funcionarios y subordinados, actualización constante del Plan, con el fin de continuar en la práctica la estrategia aplicada en la presente investigación. Ya que fue exitosa, calificándola así luego de haber observado los resultados del pre y post test, además se debe evaluar permanentemente los avances del plan e informar a los trabajadores para que contribuyan al cumplimiento de cada uno de los objetivos plasmados en él.

A nivel local, utilizar el plan estratégico Institucional como una estrategia que les permita a los trabajadores desempeñarse mejor en cada uno de sus puestos de trabajo y cumplir con los objetivos y metas de la Institución.

A nivel nacional y regional, recomendarles a los Alcaldes Distritales y Provinciales, autoridades de las Instituciones del nivel Regional y Nacional, la utilización del Plan Estratégico Institucional y la capacitación constante de sus trabajadores a fin de conocer su elaboración y aplicación en la Gestión Municipal.

# **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijo, M. (2009). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Recuperado de Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de desempeño en el Sector Público: [https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual\\_planificacion\\_estrategica.pdf](https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf)
- Arriaza, A., & Salinas, S. (2012). *Biblioteca Digital Universidad Academia de Humanismo Cristiano*. Recuperado de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1411/tmgu09.pdf?sequence=3>
- Ávila, H. L. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=r93TK4EykfUC&pg=PA69&dq=pre+experimental&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2k\\_vOg6XQAhVG4CYKHTFoC18Q6AEIHDA#v=onepage&q=pre%20experimental&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=r93TK4EykfUC&pg=PA69&dq=pre+experimental&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi2k_vOg6XQAhVG4CYKHTFoC18Q6AEIHDA#v=onepage&q=pre%20experimental&f=false)
- Ayala, L. E., & Arias, R. (1998). *Portal de Proyectos Filantrópicos*. Recuperado de <http://3w3search.com/Edu/Merc/Es/GMerc063.htm>
- Barquero, C. A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=mXjYQZHrO0kC&pg=PA21&dq=concepto+de+recurso+humano&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiZoa2ijObNAhVBKh4KHaWQBo0Q6AEIKDAA#v=onepage&q=concepto%20de%20recurso%20humano&f=false>
- Bastidas, D., & Pisconte, J. (2009). *Congreso de la República*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%BAblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Bozeman, B. (1998). *Instituto de Administración Pública del estado de Quintana*. Recuperado de <http://www.iapqroo.org.mx/website/biblioteca/LA%20GESTION%20PUBLICA%20SU%20SITUACION%20ACTUAL.pdf>
- Bujaico, d. I., & Girón, F. A. (2017). *Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Repositorio Institucional*. Recuperado de

- <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1429/TESIS%20BUJAICO%20Y%20GIRON%20FLORES.pdf?sequence=1>
- Calderon, J., & Alzamora, L. (2011). *Estadísticas para la tesis de Post Grado*. Lima. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=yzFOAgAAQBAJ&pg=PA83&dq=coeficiente+de+correlacion+de+pearson&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjsm\\_O804zPAhUCVyYKHeJMDksQ6AEIRzAl#v=onepage&q=coeficiente%20de%20correlacion%20de%20pearson&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=yzFOAgAAQBAJ&pg=PA83&dq=coeficiente+de+correlacion+de+pearson&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjsm_O804zPAhUCVyYKHeJMDksQ6AEIRzAl#v=onepage&q=coeficiente%20de%20correlacion%20de%20pearson&f=false)
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (Febrero de 2016). *Congreso de la República del Perú*. Recuperado de Guía metodológica de la fase institucional del proceso de planeamiento estratégico: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/1B5CBF6A9EF7667605257F6F005B1740/\\$FILE/guia\\_metodologica\\_fase\\_institucional\\_ceplan-web\\_.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1B5CBF6A9EF7667605257F6F005B1740/$FILE/guia_metodologica_fase_institucional_ceplan-web_.pdf)
- Chica, S. (2011). *Dialnet*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3776682>
- Chiner, E. (2003). *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Collado, M. G. (06 de Diciembre de 2011). *Escuela de Organización Industrial*. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/gisellecollado/2011/12/06/planificacion-estrategica-analisis-de-porter/>
- Congreso de la República. (1993). *Congreso de la República*. Recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- Congreso de la República. (2002). *Congreso de la República*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B24C5FDB311A9EAF05257B8300648EAF/\\$FILE/27783.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B24C5FDB311A9EAF05257B8300648EAF/$FILE/27783.pdf)
- Congreso de la República. (2003). *Congreso de la República*. Recuperado de <http://portal.jne.gob.pe/informacionlegal/Documentos/Leyes%20Org%C3%A1nicas/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DE%20MUNICIPALIDADES%20LEY%20N%C2%BA%2027972.pdf>

- Congreso de la República. (06 de Diciembre de 2004). *Congreso de la República*. Recuperado de Ley 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:  
[http://transparencia.mtc.gob.pe/idm\\_docs/normas\\_legales/1\\_0\\_31.pdf](http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_31.pdf)
- Copyleft Titapg. (2008). *estadisticaparatodos.es*. Recuperado el 03 de Febrero de 2015, de [estadisticaparatodos.es](http://estadisticaparatodos.es):  
[www.estadisticaparatodos.es/software/excel.html](http://www.estadisticaparatodos.es/software/excel.html)
- DANE. (2008). *Estimación e interpretación del coeficiente de variación de la encuesta cocencal*. Dirección de censos y demografía.
- De Lama, C. M. (2009). *Scribd*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/23627546/PLAN-ESTRATEGICO-PARA-MEJORAR-LA-GESTION-EN-LA-MUNICIPALIDAD-DISTRITAL-DE-SAN-JACINTO#scribd>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (Junio de 2008). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/censo/est\\_interp\\_c oefvariacion.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/censo/est_interp_c oefvariacion.pdf)
- Díaz, J. (2016). La Actividad Tortuga escritora en el desarrollo de la capacidad de producción de textos del área de comunicación. Chiclayo.
- Díaz, L. (2005). *Análisis y Planeamiento*. Costa Rica. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=6p0R6MOBQc4C&pg=PA91&dq=definicion+de+planeamiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj\\_oaGAYqTQAhVD04MKHRRhC\\_gQ6AEIHTAB#v=onepage&q=definicion%20de%20planeamiento&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=6p0R6MOBQc4C&pg=PA91&dq=definicion+de+planeamiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj_oaGAYqTQAhVD04MKHRRhC_gQ6AEIHTAB#v=onepage&q=definicion%20de%20planeamiento&f=false)
- Díaz, V. (2009). *Metología de la Investigación Científica*. Santiago de Chile, Chile: Ril. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ZPVtPpdFdGMC&pg=PA529&dq=validez+y+confiabilidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiZ7dWtnIfPAhXCLB4KH-ADpgQ6AEIKzAE#v=onepage&q=validez%20y%20confiabilidad&f=false>
- (2014). *Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico*. Lima.
- Fernandez, L. (26 de febrero de 2012). *es.slideshare.net*. Recuperado el 02 de febrero de 2015, de [es.slideshare.net](http://es.slideshare.net/leamotoya/clase-6-dr-segura): [es.slideshare.net/leamotoya/clase-6-dr-segura](http://es.slideshare.net/leamotoya/clase-6-dr-segura)

- Freund, J., & Simon, G. (1992). *Estadística elemental* (8 ed.). México, México: Pearson.
- Fuentes, T., & Luna Cardozo, M. (2011). *Análisis de tres modelos de planificación estratégica bajo cinco principios del pensamiento complejo*. Recuperado de <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve/index.php/redip/article/view/109/45>
- Galindo, L. J. (s.f.). *Técnicas de investigación en la sociedad, cultura y comunicación*. Mexico. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=5a0Jdv7lp9oC&pg=PA33&dq=encuesta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjXi83uiqXQAhXK4CYKHcy\\_BGE4ChDoAQgwMAI#v=onepage&q=encuesta&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5a0Jdv7lp9oC&pg=PA33&dq=encuesta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjXi83uiqXQAhXK4CYKHcy_BGE4ChDoAQgwMAI#v=onepage&q=encuesta&f=false)
- Ganoza, U. L. (Febrero de 2015). *Repositorio Académico UPC*. Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/575864>
- García, I. M. (2007). *Gobierno de España, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas*. Recuperado de [http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu\\_gasto\\_publico/47\\_GarciaSanchez.pdf](http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/47_GarciaSanchez.pdf)
- García, R., González, J., & Meliá, J. (2010). [http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS\\_0801B.pdf](http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf). Recuperado de [http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS\\_0801B.pdf](http://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf)
- George, D., & Mallery, P. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference 18.0 update, 11/E*. Canadá: Pearson.
- Gerencia de Planeamiento . (2010). *Gobierno Regional de Cajamarca*. Recuperado de <http://www.regioncajamarca.gob.pe/sites/default/files/documentos/planificacion/PlanDesarrolloRegionalConcertado2021.pdf>
- Gestión y Planeamiento Estratégico de la Innovación Tecnológica*. (1992). Caracas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=wocgAQAAIAAJ&pg=PA132&dq=que+es+el+planeamiento+estrategico&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS1ZmY4JvMAhUBfyYKHc9uB8EQ6AEIRzAF#v=onepage&q=que%20es%20el%20planeamiento%20estrategico&f=false>
- Gobierno de Chile - Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. (Setiembre de 2006). *Gobierno de Chile - Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo*. Recuperado de Guía metodológica para la

formulación de políticas públicas regionales:  
[http://www.subdere.gov.cl/sites/default/noticiasold/articles-76900\\_recurso\\_1.pdf](http://www.subdere.gov.cl/sites/default/noticiasold/articles-76900_recurso_1.pdf)

- Grasso, L. (2006). *Encuestas - Elementos para su diseño y análisis* (Primera ed.). (Encuentro, Ed.) Córdoba, Argentina. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=jL\\_yS1pfbMoC&pg=PA13&dq=encuesta+es&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjij-P8iqXQAhUE4CYKH8BNEQ6AEIOzAG#v=onepage&q=encuesta%20es&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jL_yS1pfbMoC&pg=PA13&dq=encuesta+es&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjij-P8iqXQAhUE4CYKH8BNEQ6AEIOzAG#v=onepage&q=encuesta%20es&f=false)
- Gruintal, S. M. (Diciembre de 1999). *Ciudad Digital*. Recuperado de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020129239.pdf>
- Gruintal, S. M. (1999). *La Planeación Estratégica como Herramienta para la Modernización del Servicio Público*. Recuperado de <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020129239.pdf>
- Guevara, B. M. (2006). *Universidad de Lasalle*. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/1791/TM82.06%20G939p.pdf;jsessionid=7EBD935BF7DF186EBE7BD325B584E179?sequence=2>
- Herrero, F. J., & Cuesta, M. (s.f.). *Academia MRLG*. Recuperado de Introducción al Muestreo: <http://mey.cl/apuntes/muestrasunab.pdf>
- Herrero, F. J., & Cuesta, M. (s.f.). *Academia MRLG*. Recuperado de Introducción al Muestreo: <http://mey.cl/apuntes/muestrasunab.pdf>
- Hurtado, V. A. (2011). *Slide Share*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/felcarra26/ahvpdftesisdoctoralplanificacion>
- Irineo, A. B., & Zambada, C. (2006). *Imbiomed*. Recuperado de [http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id\\_articulo=37219&id\\_seccion=2497&id\\_ejemplar=3843&id\\_revista=154](http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=37219&id_seccion=2497&id_ejemplar=3843&id_revista=154)
- Kossoy, M. (2016). *Centro de documentación e Información*. Recuperado de <http://cdi.mecon.gov.ar/bases/docelec/fd1261.pdf>
- La Republica*. (2013). Recuperado de <http://larepublica.pe/23-10-2013/la-falta-de-planificacion-en-los-municipios-encarece-los-proyectos-inmobiliarios>
- Ley N° 30057. (4 de Julio de 2013). *Servir*. Recuperado de <http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

- López, O. (Febrero de 2014). *Actividades educativas*. Recuperado el 31 de Enero de 2015, de Actividades educativas: [ctaactividades.blogspot.com/2014\\_08\\_01archive.html](http://ctaactividades.blogspot.com/2014_08_01archive.html)
- Marsiglia, J. (s.f.). *Universidad Nacional San Martín*. Recuperado de [http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Bibliotecas\\_Archivos/Art%C3%ADculo%20Marsiglia%20para%20PRISMA.pdf](http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Bibliotecas_Archivos/Art%C3%ADculo%20Marsiglia%20para%20PRISMA.pdf)
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=fHhEB3CJlpsC&pg=PA163&dq=concepto+de+calidad+del+servicio&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj8vm6jubNAhXJ1R4KHwx4AJ4Q6AEITAB#v=onepage&q=concepto%20de%20calidad%20del%20servicio&f=false>
- Medina, M. (2006). *eumed.net*. Recuperado el 14 de Abril de 2015, de eumed.net: <http://www.eumed.net/tesis/>
- Mendoza, R. D. (2013). *Los Andes*. Recuperado de <http://www.losandes.com.pe/Opinion/20131118/76414.html>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (5 de Marzo de 2015). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Recuperado de Directiva para la programación y formulación anual del presupuesto del sector público, con una perspectiva de programación Multianual.: <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/directivas/12395-directiva-n-002-2015-ef-50-01/file>
- Municipalidad Provincial de Tacna. (03 de 2015). *Municipalidad Provincial de Tacna*. Recuperado de [http://www.munitacna.gob.pe/pdfs/pei\\_2015\\_2017.pdf](http://www.munitacna.gob.pe/pdfs/pei_2015_2017.pdf)
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la Investigación* (Segunda ed.). Mexico: Limusa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&pg=PA44&dq=tipo+de+investigaci%C3%B3n+aplicada&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwipmqL0hqXQAhVBJCYKHbMfD9cQ6AEIGTAA#v=onepage&q=tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20aplicada&f=false>
- Ortiz, B. (s.f.). *Importancia de la incorporación temprana a la Investigación científica*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=641Efd9jLzMC&pg=PT7&dq=tipo+de+investigaci%C3%B3n+Explicativa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJxMO>

ChqXQAhXC5iYKHXddBn4Q6AEIHTAB#v=onepage&q=tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20Explicativa&f=false

Ortún, V. (s.f.). *Universitat Pompeu Fabra Barcelona*. Recuperado de <http://www.econ.upf.edu/~ortun/publicacions/RAE95.pdf>

Perea, N. (05 de 12 de 2014). *competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas*. Recuperado de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/390/1/tesis%20completa.pdf>

Perelló, O. S. (s.f.). *Metodología de la Investigación Social*. Madrid: Dykinson. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5Yvr80Axz10C&pg=PA65&dq=T%C3%A9cnicas+DE+INVESTIGACION+.+conjunto+de+reglas+y+operaciones+concretas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiUv-C13p3MAhWlej4KHUgvB1cQ6AEILjAE#v=onepage&q=T%C3%A9cnicas%20DE%20INVESTIGACION%20.%20conjunto>

Poder Ejecutivo Nacional. (2008). *Centro de Documentación e Información*. Recuperado de <http://cdi.mecon.gov.ar/bases/docelec/mm2554.pdf>

Prentice, H. (1998). *Métodos de Investigación*. Mexico. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=3uIW0vVD63wC&pg=PA127&dq=validez+de+contenido&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjnoaOO4YbPAhWlKx4KHZvJBx8Q6AEIGjAA#v=onepage&q=validez%20de%20contenido&f=false>

Presidencia del Consejo de Ministros. (16 de Mayo de 2013). *Presidencia del Consejo de Ministros*. Recuperado de [http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PLAN\\_PNMGP.pdf](http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PLAN_PNMGP.pdf)

Presidente Consejo Directivo Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2014). *Colegio de Estadísticos del Perú*. Recuperado de [http://coespelima.org/directiva\\_general\\_del\\_proceso\\_de\\_planeamiento\\_estrategico\\_-\\_sinaplan.pdf](http://coespelima.org/directiva_general_del_proceso_de_planeamiento_estrategico_-_sinaplan.pdf)

Prentice, H. (1998). *Métodos de Investigación*. Mexico. Recuperado el 2016, de [https://books.google.com.pe/books?id=3uIW0vVD63wC&pg=PA128&dq=validez+de+constructo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwif7a\\_DilfPAhWEXB4KHQM5B2sQ6AEIGjAA#v=onepage&q=validez%20de%20constructo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=3uIW0vVD63wC&pg=PA128&dq=validez+de+constructo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwif7a_DilfPAhWEXB4KHQM5B2sQ6AEIGjAA#v=onepage&q=validez%20de%20constructo&f=false)

- Sainz, J. M. (2001). *La Distribucion Comercial: opciones estratégicas* (Segunda ed.). Madrid, España: Esic. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=HLwXz-NvVoEC&pg=PA296&dq=definicion+estrategia&hl=es&sa=X&ved=0ahUK EwiZolKg7aTQAhVEKCYKHSj-CQMq6AEIHTAB#v=onepage&q=definicion%20estrategia&f=false>
- Tristan, & López. (2008). *Modificacion del modelo de Lawshe para dictamen cuantitativo de validez de contenido de un instrumento objetivo*.
- Universidad de Oviedo. (2009). *Manual de medicina de urgencia y emergencia*. Oviedo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=VI4TPsQNnclC&pg=PA184&dq=Coefficiente++Cronbach+definicion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiTgYnEjofPAhVDkh4KHZMcDfUQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Coefficiente%20%20Cronbach%20definicion&f=false>
- Vela, L., Gálvez, K. M., & García, A. I. (2003). *Universidad de Alicante*. Recuperado de <http://web.ua.es/es/giecryal/documentos/acuicola-lambayeque.pdf?noCache=1385229948794>
- W.B.R. (s.f.). *Las Rutas del Aprendizaje*. Recuperado de <http://lasrutasdelaaprendizaje.blogspot.pe/p/principios-psicopedagogicos.html>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2005). *Investigación Etnográfica - Investigación acción*. Cordova, Argentina: Brujas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5-01TuLCmAEC&pg=PA176&dq=fiabilidad+o+confiabilidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjgvaSajlfPAhUJVh4KHckoCdEQ6AEIHzAB#v=onepage&q=fiabilidad%20o%20confiabilidad&f=false>

**ANEXOS.**  
**ANEXO Nº 01 - CUESTIONARIO**

Este cuestionario se ha formulado con la finalidad de elaborar una Tesis Doctoral sobre del Plan Estratégico Institucional y sus efectos en la Gestión Pública de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida, Provincia de San Miguel – Cajamarca, 2016. El objetivo será demostrar si la aplicación del Plan estratégico Institucional en la Municipalidad Distrital de la Florida produce efectos en la Gestión Pública de los Trabajadores.

Solicito que apoyes este trabajo de investigación contestando las preguntas con la verdad. Las respuestas a las preguntas planteadas se incorporarán a la Tesis sin considerar nombres y apellidos del entrevistado.

A continuación, detallamos la relación de preguntas sobre el Plan Estratégico Institucional y La Gestión Pública indicando que cada pregunta cuenta con cuatro alternativas de las cuales deberás escoger una y marcar en el espacio correspondiente con una X, de acuerdo a la siguiente escala:

1 Nunca                      2 A veces                      3 Casi siempre                      4 Siempre

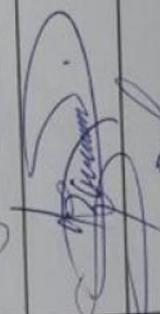
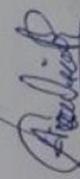
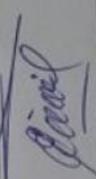
Gracias por tu valioso apoyo

<b>PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL</b>					
<b>PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL</b>					
<b>DIMENSIÓN SOCIAL</b>					
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	¿Los Trabajadores de la Municipalidad ejecutan acciones que involucren la plena democratización de la sociedad y la vigencia irrestricta del Derecho a la vida?				
2	¿Cree Ud. que la Municipalidad promueve acciones sobre la no discriminación de las personas?				
3	¿Las acciones que ejecuta la Municipalidad permiten que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse?				
4	¿Los recursos que se invierten están orientados a servicios básicos de calidad?				
5	¿Las funciones que desarrollan los trabajadores permiten lograr una Gestión eficiente?				
6	¿Las decisiones de inversión se realizan en forma democrática?				
7	¿Se manejan los recursos públicos de manera transparente?				
8	¿El Presupuesto de la Municipalidad se elabora a través de un proceso participativo?				
<b>DIMENSIÓN ECONOMICO - EMPLEO</b>					

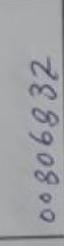
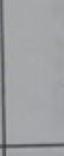
9	¿Promueve acciones la Municipalidad para lograr una economía dinámica la cual esté integrada competitivamente a la economía Regional, Nacional y Mundial?				
10	¿Las inversiones realizadas están orientadas a lograr una Economía Diversificada la cual esté integrada competitivamente a la economía Regional, Nacional y Mundial?				
11	¿Existen iniciativas en la Municipalidad que promuevan la inversión privada?				
12	¿Las iniciativas que realiza la Municipalidad promueven la Generación de Empleo?				
13	¿Se Brinda Asistencia Técnica para lograr una mejor productividad del trabajo?				
<b>DIMENSIÓN TERRITORIAL, MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES</b>					
14	¿Se han planificado acciones para lograr el Desarrollo Local?				
15	¿En las acciones planificadas se han considerado inversiones sobre Infraestructura Productiva y Social?				
16	¿Existe una asistencia técnica adecuada para lograr la competitividad de las actividades productivas locales?				
17	¿Existe una Planificación para lograr un aprovechamiento racional y sostenible de los Recursos Naturales?				
18	¿Cree Ud. que las acciones que realiza la Municipalidad permiten lograr un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de las persona?				
<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>					
<b>DIMENSIÓN RECURSO HUMANO</b>					
19	¿Cree Ud. Que existe un compromiso de los Directivos Públicos para mejorar la Gestión Pública de la Municipalidad?				
20	¿Los Trabajadores participan activamente para cumplir las metas y objetivos de la Municipalidad?				
21	¿Es considerado el recurso humano como el activo más importante dentro de la Municipalidad?				
22	¿Existe un reconocimiento para los trabajadores sobre los resultados positivos que se logran en la Municipalidad?				
23	¿Existe colaboración de los trabajadores para lograr las metas y objetivos trazados por la Municipalidad?				
<b>DIMENSIÓN CALIDAD DEL SERVICIO</b>					
24	¿Los trabajadores de la Municipalidad demuestran amabilidad en el servicio que se presta a la ciudadanía?				
25	¿Existen Iniciativas de los trabajadores para mejorar la calidad del Servicio de los Usuarios?				
26	¿Cree Ud. que los requerimientos de trámite de los Usuarios se atienden oportunamente?				
27	¿Cree Ud. que el servicio prestado por los trabajadores de la Municipalidad satisfacen las necesidades de trámite de los usuarios?				
28	¿Los trabajadores de la Municipalidad cubren las expectativas de atención al usuario?				
<b>DIMENSIÓN INSTRUMENTO DE GESTIÓN</b>					

29	¿Los Funcionarios de la Municipalidad realizan acciones de actualización de los Instrumentos de Gestión?				
30	¿Se han recogido de otras municipalidades experiencias exitosas, para mejorar la gestión pública?				
31	¿La Gestión Actual Tiene Interés en la Implementación del Gobierno Electrónico para el funcionamiento de la Municipalidad?				
32	¿Las diferentes áreas de la Municipalidad utilizan las tecnologías de la información y comunicaciones?				
33	¿Cree Ud. que las Tecnologías de la Información y comunicación permiten mejorar la Gestión Pública?				
<b>DIMENSIÓN GRADOS DE AUTONOMIA POLÍTICA Y ADMINISTRATIVA DE LAS MUNICIPALIDADES</b>					
34	¿Existe capacidad de las autoridades Municipales para tomar decisiones sobre la problemática de la población?				
35	¿Las decisiones que se toman en la Municipalidad resuelven los problemas básicos de la población?				
36	¿Las decisiones que se toman en la Municipalidad dependen de algún agente privado?				
37	¿Las decisiones que se toman en la Municipalidad dependen de algún agente público?				
38	¿Las acciones realizadas por la gestión actual garantizan el buen manejo de los recursos públicos?				
<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA GESTIÓN</b>					
39	¿Se usan eficientemente los recursos de la Municipalidad?				
40	¿Los trabajadores de la municipalidad utilizan de manera eficiente y eficaz los materiales y equipos para resolver las necesidades de la población del distrito?				
41	¿Las acciones realizadas por los trabajadores de la municipalidad están orientados a mejorar el nivel de vida de la Población?				
42	¿Se realizan las coordinaciones necesarias entre los trabajadores para el logro de los Objetivos y metas de la Municipalidad?				
43	¿Los recursos invertidos atienden los Servicios Públicos Requeridos por la población?				
<b>DIMENSIÓN RELACIONES ENTRE LOS ACTORES INVOLUCRADOS EN LA GESTIÓN</b>					
44	¿Existe representatividad de la Municipalidad a través de sus comisiones de Regidores?				
45	¿Cree Ud. que los trabajadores de la Municipalidad están involucrados en la Gestión de este gobierno Local?				
46	¿Cree Ud. Que todas las áreas e Instancias de la Municipalidad, contribuyen a mejorar la Gestión Municipal?				
47	¿Se realizan acciones para promover la participación Política dentro de la Municipalidad?				
48	¿Se realizan acciones para promover la participación Ciudadana dentro de la Municipalidad?				

ANEXO 02 – ASISTENCIA CAPACIACIÓN

PLAN DE CAPACITACION SOBRE LA ELABORACION Y APLICACION DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL A FIN DE MEJORAR LA GESTION PUBLICA EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA FLORIDA			
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FIRMA
01	Suay Yamit Calder Nites	16781340	
02	Jose Wilson Leiva Carnuata	27988290	
03	Norbis Lozano Rojas	27969991	
04	Geovani Leiva Paredes	27953193	
05	Alfredo Gil Propio	27993010	
06	Elber Ramos Cuervo	27908779	
07	Silvia Lozano Villareal	47655555	
08	Jaimé Huilón Díaz	27988555	

PLAN DE CAPACITACION SOBRE LA ELABORACION Y APLICACION DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL A FIN DE MEJORAR LA GESTION PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA FLORIDA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FIRMA
09	César & Orquídea	00806832	
10	Renico Morales Ramos	27993024	
11	willan Alvites Serrano	44424864	

**ANEXO 03 - AUTORIZACION DEL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE LA FLORIDA**

*"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"*

**AUTORIZACION**

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA FLORIDA, PROVINCIA DE SAN MIGUEL, DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA, QUE SUSCRIBE:

**AUTORIZA:**

Al Señor **WILLIAM FLORES CARHUATANTA**, identificado con DNI N° 27993230, para desarrollar el proyecto de investigación denominado **"EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL Y LA GESTION PÚBLICA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA FLORIDA"**, durante el año 2016, proyecto desarrollado con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida.

Se extiende la presente documento a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.



**ANEXO 04 - CONSTANCIA DEL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE LA FLORIDA**

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

**CONSTANCIA**

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA FLORIDA, PROVINCIA DE SAN MIGUEL, DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA, QUE SUSCRIBE:

**HACE CONSTAR:**

Que, el Señor **WILLIAM FLORES CARHUATANTA**, identificado con DNI N° 27993230, ha desarrollado el proyecto de investigación denominado "**EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL Y LA GESTION PÚBLICA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA FLORIDA**", durante el año 2016, proyecto desarrollado con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Florida.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.



## ANEXO 05 – FOTOGRAFÍAS

### Reunión de coordinación con el Alcalde y Trabajadores de la Municipalidad

