



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DFC; F5 A5 5758 vA 7 C 89 A59GHF ã 9B`  
; 9GHé B`Dì 6 @75`**

Plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad Provincial  
Cotabambas – Tambobamba, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE.**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Altamirano Felix, Darmia (orcid.org/0000-0001-7338-9043)

**ASESORA:**

Dra. Zevallos Delgado, Karen Del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

**CO - ASESORA:**

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Ó• c} Á^ Á [ |ãe Ágà|ãe

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

A las personas que siempre me han impulsado a seguir adelante, dándome los mejores consejos y guiándome siempre, con todo amor y afecto para mi mamá abuela que hoy se encuentra en el cielo, mi madre, mi hermana, mis tíos y toda mi familia.

Darmia Altamirano Félix

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a los catedráticos de la Universidad César Vallejo por su entusiasmo en cada clase, sus conocimientos y paciencia brindada hacia mi persona para concluir satisfactoriamente el postgrado.

A los servidores de la Municipalidad Provincial de Cotabambas-Tambobamba por su colaboración en la presente investigación.

La autora

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	49

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel del plan estratégico en la Municipalidad Provincial de Cotabambas - Tambobamba	21
Tabla 2	Dimensiones del plan estratégico en la Municipalidad Cotabambas - Tambobamba	22
Tabla 3	Nivel de gestión pública en la Municipalidad Provincial de Cotabambas - Tambobamba	23
Tabla 4	Dimensiones de gestión pública en la Municipalidad Cotabambas - Tambobamba	24
Tabla 5	Prueba de hipótesis de la correlación entre el plan estratégico y gestión pública	25
Tabla 6	Prueba de hipótesis de la correlación entre cultura organizacional y gestión pública	27
Tabla 7	Prueba de hipótesis de la correlación entre políticas y gestión pública	29
Tabla 8	Prueba de hipótesis de la correlación entre talento humano y gestión pública	31

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la aplicación del plan estratégico y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabambas- Tambobamba 2022. El enfoque metodológico empleado en esta investigación fue de tipo básica y diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte trasversal. La población se conformó por 56 trabajadores de la institución en mención. Para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y se aplicó dos cuestionarios: el primer cuestionario sobre el Plan Estratégico y el segundo cuestionario de Gestión Pública, ambos fueron suministrados de forma presencial bajo la autorización de la Municipalidad. Los datos obtenidos fueron analizados mediante estadísticos descriptivos básicos y correlacionales, que fueron analizados mediante tablas de frecuencias y la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Entre los resultados, se concluye que del objetivo general la correlación es positiva moderada ( $\rho = 0.641$ ) y altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ ) entre el plan estratégico y la gestión pública, asimismo que la mayoría de los encuestados con un 56.5% indica que la planificación estratégica en relación con la política es regular y (55.3%) de los trabajadores indican también que la gestión pública en la mayoría de los encuestados (71.7%) indicaron que el nivel del plan estratégico es regular, y la mayoría de los encuestados (63.4%) indicaron que el nivel de gestión pública es regular en la Municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba

**Palabras clave:** plan estratégico institucional, gestión pública, municipalidad.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the application of the strategic plan and public management in the provincial municipality of Cotabambas-Tambobamba 2022. The methodological approach used in this research was of a basic type and a non-experimental, descriptive correlational cross-sectional design. The population was made up of 56 workers from the aforementioned institution. For the data collection, the survey technique was used, and two questionnaires were applied: the first questionnaire on the Strategic Plan and the second questionnaire on Public Management, both were supplied in person under the authorization of the Municipality. The data obtained were analyzed using basic descriptive and correlational statistics, which were analyzed using frequency tables and the non-parametric Spearman's Rho test. Among the results, it is concluded that of the general objective the correlation is positive moderate ( $\rho = 0.641$ ) and highly significant ( $p\text{-value} = 0.00 < 0.01$ ) between the strategic plan and public management, likewise that the majority of respondents with a 56.5% indicate that strategic planning in relation to politics is regular and (55.3%) of the workers also indicate that public management in the majority of respondents (71.7%) indicated that the level of the strategic plan is regular, and the Most of the respondents (63.4%) indicated that the level of public management is regular in the Provincial Municipality of Cotabambas - Tambobamba

**Keywords:** institutional strategic plan, public management, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

La tendencia de la planificación estratégica se ha desarrollado en todo el mundo, esto debe tenerse en cuenta en todas las organizaciones, se identifica una situación particular, una organización no puede tener éxito sin acción, hay un plan, significa que una organización sin un plan fracasará, numerosos estudios demuestran que todas las organizaciones necesitan planificar para mantenerse a flote y tener una visión de largo plazo, tal como se afirma (Fernandez Hurtado, Martínez y Ngono Fouda, 2019), razón por la cual las organizaciones empresariales exitosas en el mundo diseñan y planifican sus actividades propias de la empresa en el mercado internacional. Estas áreas son apoyadas por actividades educativas dirigidas a la formación de planificadores organizacionales.

Uno de los mayores desafíos que enfrentan los municipios en Perú es la falta de un plan estratégico para construir una visión de futuro a partir de la situación actual; priorizar objetivos y tareas dentro de períodos de tiempo claramente definidos; garantizar la participación activa de los interesados teniendo como resultado una buena gestión municipal, sin embargo, la falta de este es la razón por la cual muchas de las municipalidades improvisan sus trabajos lo que genera pérdidas exorbitantes en el país, y así mismo provincia de Cotabambas – Tambobamba, razón por el cual la presente investigación se centra en el tema titulada Plan Estratégico y la mejora de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba.

Un plan estratégico es una herramienta de gestión que se propone y desarrolla para lograr la buena gestión de una ciudad con el fin de lograr metas a corto, mediano y largo plazo, demostrando así una efectiva cooperación e involucramiento de toda la comunidad del distrito de Tambobamba y con el fin de determinar cómo el Plan Estratégico mejoraría la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba.

Un buen plan estratégico caracteriza el buen desarrollo del gobierno de la ciudad y los logros progresivos del municipio de Cotabambas - Tambobamba, por ello, este estudio pretende incidir en el progreso de la gestión pública de la ciudad en torno a la planificación estratégica.

En vista de la problemática planteada en dicha investigación, el problema



general fue planteado con la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba, 2022? Así mismo se tendrá como problemas específicos lo siguiente ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas–Tambobamba, 2022?; y ¿Cuál es la relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas–Tambobamba, 2022?

Asimismo la justificación teórica de este trabajo de investigación pretende establecer el impacto que existe entre la planificación estratégica y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba periodo 2022, a través de que se pueda desarrollar y generar iniciativas que fortalezcan las capacidades de gestión, en el marco de proceso de armonía y bienestar de la provincia de Tambobamba, y así realizar activamente el cumplimiento de metas en el que se destaca el conocimiento, mecanismos de gestión, participación continua y apoyo de las instituciones y ciudadanos que incentivan el desarrollo.

La investigación se realizó teniendo como objetivo general; el determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba, 2022, de esta manera los objetivo específicos serán; determinar la relación entre cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba,2022, determinar la relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba,2022 y determinar la relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba,2022.

La hipótesis que se planteó en este proyecto de investigación fue: existe relación entre el plan estratégico y la gestión pública, en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba, 2022; de igual manera como hipótesis específicas ; existe relación entre la cultura organizacional y la pública en la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba, existe relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba, existe relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba.

## II. MARCO TEÓRICO

Se estimó como sustento de la investigación los siguientes antecedentes nacionales e internacionales, asimismo bases teóricas las cuales permiten enriquecer e inquirir en la comprensión de las variables del presente estudio de investigación.

En el nivel nacional esta Janampa (2018) realizó planificación Estratégica Institucional y su Relación con la Calidad de la Gobernanza en la Provincia de Oyon, 2018, que destaca las similitudes entre Rho Spearman, la planificación estratégica institucional y la calidad del valor urbano de la gobernabilidad es 0,634 y tiene una correlación positiva de Bisquer, en esta comuna el mayor porcentaje de encuestados no entendió los pilares principales de la organización, no analizó el entorno y se planteó metas que no fueron cumplidas a tiempo, según esta investigación la investigación, los empleadores indican que no hay racionalización de recursos, no hay control sobre el desempeño de funciones, no hay identificación del trabajador con la comuna, ya que ésta cumple sus funciones de manera ineficiente. Los empleados creen que la gestión les permite mejorar constantemente sus habilidades.

Asimismo, en el estudio de Cutipa (2018) En su tesis de maestría Planificación Estratégica para la mejora de la dirección Pública en las Ciudades del Condado de San Ramón 2016 en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, determinando estos estudios muestran que los municipios y su plan son estratégicos, usando el método transversal y concluyendo en que la planificación está íntimamente ligada a la estrategia y la gestión pública, mejorándolas positivamente. Al mismo tiempo, la dirección estratégica se relaciona positivamente con la optimización del gobierno comunal.

Del mismo modo en el trabajo de investigación de Yarleque (2019) indica en su investigación, Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019, estipular la relación entre la planificación estratégica y la gestión del desempeño en el municipio de Huarochirí utilizando la metodología transversal no experimental. Encontrando que se ha demostrado la correlación entre la planificación estratégica y la gestión eficaz de la ciudad, la hipótesis de trabajo aceptada es correcta en una escala de 0,789.

A su vez, Nieto (2018), en su tesis presentada para grado de doctor Planificación Estratégica y Mejoramiento de la Administración Pública en las ciudades de Jesús María decidió realizar una maestría en la Universidad Nacional Federico Villarreal, este estudio tiene como objetivo: el análisis estratégico, plan para estudiar su impacto de mejorar la administración pública en la ciudad de Jesús María, por método: estudio aplicado y estudio de diseño no experimental, conclusiones y resultados indican que con la PE mejora la administración pública de la ciudad encuestada.

Igualmente, Espinoza (2019) en su estudio de 2018, planificación estratégica en la gestión del valor público en las ciudades de la Provincia del Cusco, tuvo como objetivo describir cómo el plan estratégico contribuye a la gestión del valor público en una ciudad inteligente a través de un enfoque híbrido. Entre los resultados se encontró que para el plan estratégico institucional, el 46,7% de los encuestados considero que se usa de manera moderada, el 36,7% lo usó muy poco y el 16,7% dijo que se usó, esto no es suficiente, se concluyó que la planificación estratégica contribuye significativamente a la gestión de los valores públicos con un factor de correlación de 0,890.

En el ámbito internacional tenemos a Brume (2018), En el artículo la gestión estratégica como una herramienta para ampliar la competitividad de las empresas en el campo de logística del Departamento del Atlántico, Colombia, fue analizar la correlación entre la gestión y la competitividad de las empresas en el campo logístico de la unidad del Atlántico. El método utilizado es un enfoque cuantitativo basado en observaciones experimentales de actividades en la organización, dándole una forma de abordar el ensayo y la conciencia realista, basada en una extensa investigación de campo, conclusión, la investigación es que la orientación estratégica en las empresas es ineficaz debido a la falta de registro diario de la gestión de objetivos y presupuestos, en los campos de funcionales, utilizando procesos operativos y tácticas creadas por métodos y herramientas que afectan la eficiencia, eficiencia, productividad y competitividad.

De igual manera en la investigación de García (2020), difundir información sobre el plan estratégico en la gestión de la Asociación Agropecuaria Puerto la Boca de Cantagallo en el estado de Puerto Cayo, para establecer el impacto de la planificación estratégica en la administración. El uso de métodos de participación activa, inductiva, estadística y bibliográfica, así como la observación directa, revelo

que las relaciones analizadas eran heterogéneas y discriminatorias. La estrategia se define más allá de la misión, visión, valores o metas; significa que no hay plan estratégico

Asimismo Huamanchumo (2021) menciona entre sus autores a Salas (2017) que realizó la tesis de su diploma plan estratégico como una herramienta para modernizar para las habilidades de la Universidad de Nueva León en México sigan el plan estratégico de la comuna de monterería, y después de la implementación, utilizó sus métodos, mecanismos, mecanismos y recomendaciones Relacionado con la capacitación del comité de planificación, adecuado para el desarrollo de la comunidad, para mejorar la efectividad de la cebolla. Es el público local, esta es una agencia de consultoría integrada para planificar, evaluar y controlar

estratégico para el desarrollo de la comuna, por otro lado, se argumenta que para lograr relaciones duraderas y de calidad es necesario desarrollar un plan para entender, priorizar y decidir qué requisitos se deben cumplir. Para Romero (2018) su objetivo fue proponer un piloto institucional de gestión estratégica y así incidir en los planes estratégicos de diferentes estructuras universitarias entre 530 funcionarios de Ecuador. Este es un estudio experimental de correlación cruzada. El método utilizado es una encuesta. Sus resultados muestran que la concordancia entre la gestión estratégica y la planificación estratégica institucional es directa; Por lo tanto, se puede concluir que el proceso propuesto mejora la calidad de los procesos estratégicos en las etapas de planificación organizacional, implementación y evaluación institucional.

Asimismo, Albuquerque (2021) en un estudio sobre enfoques estratégicos y gestión administrativa, Secretaría de Educación de los Distritos de Valencia, Ecuador, 2019, para determinar en qué medida se implementa una perspectiva estratégica en la gestión de los centros educativos administrativos de la ciudad de Valencia capital. También es necesario desarrollar un estudio descriptivo correlacional que recopile información de una muestra censal de 60 docentes y 10 administrativos, evidencie falta de planificación estratégica y recomiende alternativas de cambios estratégicos para solucionar problemas en las instituciones educativas.

Para la variable planificación estratégica es necesario conocer la literatura relevante en el campo, comenzando por las diversas teorías y definiciones de los autores. De acuerdo con la decisión del Centro Nacional de Planificación Estratégica (2019), se utiliza para analizar las posibles opciones de desarrollo y calidad de vida los residentes. Por lo tanto, es un método que permite formular una estrategia para

un determinado territorio, con el fin de lograr una imagen común y deseada del futuro, para lograr objetivos estratégicos hipotéticos y como parte de una estrategia del plan, para la planificación estratégica las organizaciones públicas necesitan tener un plan organizacional estratégico y una estructura organizacional o plan de actividades.

Así también según el Centro Nacional de Planificación Estratégica (2019), el plan de estrategia institucional es una herramienta de gestión utilizada en la precisión de la estrategia para lograr el objetivo, a través de actividades relacionadas con actividades relacionadas con las actividades relacionadas a la prosperidad de la población y el mantenimiento, que en su teoría dice que el PEI deben establecer una tarea institucional, metas y actividades estratégicas; las tareas institucionales se entienden que esta es una razón para convertirse en una organización, porque algunos derechos y funciones se establecen en su trabajo o reglas adaptativas, así como en el Centro Nacional de Planificación estratégica (2019) se basa principalmente en la población, se utiliza desde la perspectiva de los objetivos estratégicos, lo que determina que estos son pasos para obtener resultados esperados.

De igual modo según Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2019), el plan operativo Institucional (POI) incluye la planificación a largo plazo de las actividades e inversiones requeridas para cumplir con las actividades descritas en el PEI y la identificación de recursos financieros y metas para cada año; las operaciones, el procesamiento de inversiones y la gestión de riesgos se pueden dividir en componentes y actividades de puntos de interés que se consideran vehículos para proporcionar bienes y servicios a los usuarios que realizan operaciones estratégicas así la gestión de puntos de interés incluye inversiones para aumentar la capacidad de producción

Pasando a la variable de plan y sus dimensiones, un aspecto conocido como cultura organizacional según Robbins (1999), quien en su estudio la definió como el comportamiento y evaluación de los miembros de la organización, se puede utilizar la organización como una identidad que la distingue de otras, el segundo aspecto político - institucional se considera como un documento normativo que regula las actividades ordenadas y sistemáticas de los miembros de la

organización, haciéndolas aplicables en diferentes condiciones especiales a diferentes grupos de personas. (Latapi, 2005; Aguilar, 1994), y este es el tercer aspecto del talento humano: pretende referirse a las condiciones de trabajo de los empleadores de la organización en diferentes tareas en ella, como explica Sen (2000), como un conjunto de técnicas que permitan un libre desarrollo, disfrutando de cada proceso.

Esto es importante porque el trabajo que realizan las personas en acción les permite lograr sus objetivos. Las acciones realizadas por cada empleado como parte del desempeño de sus funciones aseguran el éxito continuo de la organización. Solo cuando existe una participación equilibrada de los empleados en la ejecución y ejecución de las actividades se puede lograr una mejor posición en el trabajo, por lo que el talento debe incorporar todo el sistema de la organización con satisfacción de todos los miembros de la organización.

Asimismo autores como Burgwal y Cuellar (1999); definen el planeamiento estratégico como herramienta para diagnosticar, analizar, reflexionar y tomar decisiones en el futuro, no solo para reconocer los cambios y requerimientos que imputa el entorno, y así lograr la máxima efectividad y eficacia de la intervención, sino también para recomendar e identificar los cambios necesarios. Es una excelente herramienta de gestión de la ayuda, no sólo para reaccionar ante los cambios, sino sobre todo para proponer y solicitar cambios. Según Armijo (2009); dijo que para la aplicación de la planificación estratégica en una organización pública, este modelo no es compatible, ya veces más complejo, y no coincide con la planificación operativa ni con la presupuestaria. Este enfoque debe tener en cuenta los resultados esperados frente a los objetivos anuales establecidos.

Técnica simple y consistente con los hábitos de toma de decisiones de los gerentes en el proceso presupuestario.

En cuanto a Mintzberg (1994), nos dice que la planificación estratégica, es el enfoque está en un plan de desarrollo con las actividades necesarias para garantizar que las actividades realizadas por las organizaciones y la presentación estén bien monitoreadas. Proporciona un análisis real de todos ellos y sus acciones al mismo tiempo con documentos apropiados. Describe las cuatro razones para considerar que los planificadores justifican los esfuerzos para planificar la planificación del sistema: las organizaciones deben planificar la coordinación de sus actividades.

Un argumento útil es tomar decisiones conjuntas como parte de un proceso formal para asegurar la adecuada coordinación de los recursos de una organización para esa actividad. La contribución de la planificación estratégica es dar a la empresa la disciplina del pensamiento a largo plazo, de modo que las operaciones diarias (de emergencia) no absorban toda la atención de la alta dirección hacia el daño a largo plazo significativo; Una planificación más racional puede proteger contra el comportamiento inconsistente, sesgado o arbitrario de los actores externos; Las organizaciones deben planificar la auditoría. Si bien el propósito de la planificación estratégica es crear impulso, fomentar la participación y generar consenso “La planificación a menudo se asocia con la actividad en la que las personas de la sociedad intentan controlarse a sí mismas y dar forma a su futuro colectivo con el poder de sus mentes. Por tanto, pretende extender el control específico no sólo sobre la organización sino también sobre su entorno.

De igual manera Orrantia, Carnota (2009) en su obra Organizaciones de planificación, delineó formas organizativas adecuadas a los grandes cambios indicados en su plan, implementados en el entorno institucional. Por otro lado, provoca cambios radicales, congruentes con los que un país u organización está implementando con éxito para lograr una organización competitiva en un mundo globalizado.

Considerando un proceso de seis pasos según Chiavenato (2002) se puede definir los objetivos como las deducciones y los puntos que desea lograr para averiguar qué pasos indirectos se deben dar para lograr esto; es la situación actual relacionada con los objetivos al mismo tiempo cuando se enfrenta a la cara cuando se enfrentan a los objetivos actuales y La situación debe evaluarse, a diferencia de los objetivos deseados, garantizar dónde está y qué hacer. La creación de escenarios alternativos para futuros estados de acción, analizando qué puede ayudar o dañar el progreso; Verifique las alternativas a Busque y analice actividades alternativas, estamos hablando de vincular y evaluar las acciones a realizar, seleccionando uno de ellos para lograr uno o más objetivos y desarrollar el plan para lograrlos, la elección de diversas alternativas, que es una medida en la que se elige una y se rechaza la otra; - Planificar y evaluar resultados tomando como referencia para lograrlo que define el plan y evaluación cuidadosa de los resultados para asegurar que se alcancen los objetivos, seguir el plan y tomar acciones correctivas si es necesario.

De manera similar, Thompson y Strickland (2012), señalan la naturaleza

evolutiva de la estrategia, lo que significa que a menudo es una combinación de "esfuerzos proactivos para mejorar el desempeño financiero y la ventaja competitiva de la empresa u organización y la armonía necesaria para responder a eventos inesperados y nuevas condiciones de mercado, el método actual de una empresa está impulsada grandemente por acciones pasadas, por métodos comerciales que funcionan lo suficientemente bien como para demostrar que se va a seguir adelante y por iniciativas recientes, que ofrecen mejores resultados financieros superan a la competencia.

El plan de acción de gestión de una empresa es una estrategia decidida que incluye elementos estratégicos, diseñados y ejecutados según lo planificado (aunque otros elementos estratégicos planificados pueden variar). Sin embargo, los gerentes siempre deben estar listos para agregar o cambiar todos los elementos activos de la estrategia con una respuesta adecuada a los imprevistos. Es probable que haya momentos que cambien inesperadamente, lo que requerirá algún tipo de respuesta o ajuste estratégico, de esta manera parte de la estratégica de la empresa está siempre evolucionando rápidamente, es respuesta a los mecanismos estratégicos de las empresas competidoras, etc., entorno económico o político inestable, u otros eventos repentinos en medio ambiente

Para Tyler y Ston(1982), el cual, establece el modo y la forma de contenido y programas se planifican a nivel de escuela secundaria, este plan se refleja en los programas de capacitación anual proporcionados antes de las actividades académicas a realizar, por lo que Tyler y Gerner proporcionan programas escolares desde el segundo nivel, los estudiantes deben continuar estudiando En la universidad, planifique, plan de una forma u otra significa un cambio de estudio que tiende a desarrollar graduados de secundaria, continúa la educación superior debido a la planificación antes de comenzar el estudio. Para los estudiantes, Mundet Ihian, según su estrategia de actuación, señaló que los elementos principales del plan estratégico para ayudar a la organización y poder competir adecuadamente en diferentes tipos de actividades desarrolladas. En torno a un plan estratégico para llevar objetos al sistema. El tiempo, el espacio y otros factores básicos deberían tener buenos planes; por otro lado, debe tenerse en cuenta que la planificación antes de tomar decisiones relacionadas con las diferentes lluvias de las ideas sugeridas en el futuro, se establecerá para el propósito futuro, porque todas las



acciones se deben evaluar para ver qué es otros, y no desarrollan e implementan un plan estratégico. El enfoque y la implementación del plan estratégico para guiarnos a los logros de los objetivos evaluaremos los resultados y expresaremos con gratitud. Con respecto a la importancia de la planificación, esto puede organizar una comuna de la ciudad y lograr objetivos de desarrollo sostenibles de organizaciones, estatales o privadas.

En teorías de planificación tenemos a Garcilaso (2002), que define esta como herramienta siendo una forma de crear trampas para la sociedad porque se convierte en ella. La administración de empresas honesta y rápida para resolver las preocupaciones públicas, porque esto está considerando el área y no resolverá el conflicto que surge de acuerdo con la autoridad debido a la falta de incidencia. Después de completar la solicitud, para evitar la burocracia causada por la laxitud y la falta de creatividad, los políticos corruptos que ignoran los planes estratégicos de los altos funcionarios deben terminar.

Él o ella intervienen con funcionarios gubernamentales y funcionarios idénticos que pueden ejecutar planes estratégicos, es de suma importancia desarrollar una matriz FODA, ya que proporcionará qué considerar al desarrollar e implementar un plan estratégico y cómo proponer su misión y lograr lo que tenemos.

Así se propone porque una misión es un conjunto de objetivos y principios de trabajo con objetivos estructurados motivadores, por lo que una misión resumida en una frase es un objetivo comunicativo y logran una gestión más estructurada y planificada, la estrategia o segmentación a priori, la aplicación de esta técnica es aplicable inmediatamente cuando se formula y define la misión, ya que puede proporcionar una visión clara del futuro definiendo metas y objetivos, alcanzar la estrategia organizacional nace del trabajo arduo del equipo con ideas corporativas ambiciosas en línea con la ejecución de un plan para desarrollar grandes proyectos que contribuyan al desarrollo sustentable de una sociedad.

La asociación siempre se esfuerza por desarrollarse como un ser natural y legal persona; como regla general, las compañías creativas se determinarán después de evaluar las acciones realizadas en los resultados antes de comenzar una mala gestión para la ciudad o la empresa, Entonces, los procedimientos de las entidades públicas, se usan en diferentes características del logro público de la compañía, cada una de estas contando con un plan estratégico para lograr un gran potencial para

desarrollar el trabajo en equipo.

Los actores de una empresa pública, buscan alcanzar los beneficios para ello deben hacer la elección de voluntad propia de un alcalde, quienes deberían ser el líder y no gerente, debido a las acciones progresivas, teniendo la definición de táctica en la administración pública, es la capacidad de seleccionar líderes para administrar una empresa pública, estas tácticas utilizadas deben ser reflejadas en el plan estratégico de la sociedad y a corto, mediano y largo plazo y con el fin de llevar a cabo el plan previsto, es importante que el líder maneje y cumpla la promesa de trabajar en el plan de gobierno.

Respecto a la variable gestión pública, primero hay que comprender que es la gestión pública, según la literatura se entiende como la administración eficiente de los recursos que cuenta el país, para promover el crecimiento y desarrollo con la finalidad de satisfacer y cerrar las brechas de necesidades de los ciudadanos; Alvares (2016) define al gobierno corporativo como un conjunto de actividades o actividades relacionadas con el gobierno y la gestión de una organización que tiende a efectuar actividades y responsabilidades sobre procesos, recursos, productos y resultados. Este cambio responde en parte a dos desafíos: la necesidad de racionalizar los recursos públicos para hacer más por menos, y la necesidad de obligar a los ciudadanos cada vez más exigentes a sufrir la responsabilidad de cómo se utilizan estos recursos.

Asimismo Alvares (2011), define la administración pública como el conjunto de actividades realizadas por los servidores públicos, a través de las cuales las entidades se esfuerzan por alcanzar las metas, y tareas previo establecidas, designando métodos, técnicas y formas en los diversos procesos que lleva a cabo la administración pública, desarrollando funciones administrativas y funcionales sobre la base de estrategias y recursos alineados con las prioridades identificadas en los planes y programas objetivo, guiados por la política establecida, que culminan en dos tipos de modelos de administración pública:

De igual modo Alvares, (2011); define la gestión por resultados para crear y desplegar un nuevo modelo de gestión basado en el desempeño en la administración nacional. La introducción de esta forma de gobernanza permite a la administración pública promover una variedad de enfoques y métodos para lograr la coherencia y la consistencia entre los objetivos estratégicos estatales, regionales y

gubernamentales, varias unidades de gobierno estatal y local y sus respectivos planes, determine las líneas de base de los impactos y los indicadores de impacto aumentando primero su valor a través de métodos como estudios de impacto, encuestas y otras formas de medición cuantitativa.

Los resultados de la evaluación deben proporcionar datos cualitativos sobre la ubicación del grupo objetivo al comienzo de la intervención, recopilados a través de entrevistas, y demostrar que el cometido basada en consecuencias (también conocida como enfoque de gestión), tiene como objetivo mejorar la eficacia y la validez de los procesos y procedimientos, y el impacto de las políticas públicas en el bienestar de los ciudadanos a través de una rendición de cuentas y transparencia de los comisionados sobre los resultados (Alvares, 2011).

El gobierno ahora permite que las actividades, procesos y productos de las organizaciones sean monitoreados y evaluados por su desempeño. Por tanto, un adecuado seguimiento basado en mediciones adecuadas incluye también la identificación y gestión de riesgos en base a un adecuado análisis de variables e incumplimientos para llevar a cabo el plan; la gestión del desempeño se identifica por la adaptación flexible de recursos, medios de planificación, estructuras de gestión y desempeño donde se definen y definen resultados estratégicos claros, puede realizar un seguimiento de un período fijo por adelantado. Al implementar esta forma de gobierno, la buena administración pública a menudo se promueve a través de un conjunto de métodos y medios destinados a lograr la alineación y coherencia entre las metas estratégicas de la organización, el plan de desarrollo y operativo, el presupuesto de implementación sobre su manejo.

De la misma manera, para incluir la comprensión de la administración pública, existe un documento teórico que dirige las actividades de los países para la gestión conveniente de recursos del país; Por lo tanto, se establecen en muchos sentidos, uno de ellos se propone de los residentes y, por lo tanto, para confirmar y mejorar las condiciones de vida para lograr sus pozos.

Según Ortis (2018), debido a la teoría, su investigación señaló: el gobierno administrativo está en el contexto de la nación y la localidad, así como la conveniencia de prepararse para satisfacer las necesidades y ayudar a superar las necesidades necesarias. Lo que se considera el derecho de los visitantes en condiciones de alta calidad, es necesario proporcionar la ayuda de los recursos existentes, muy importante en esta situación, debemos estar satisfechos con los servicios.

Otro aporte lo mencionan Guerras y Navas (2015), cuando argumentan que la administración pública agrupa diversos espacios públicos y procesos gestionados por elementos del Estado que promueven políticas y contribuyen a través de recursos económicos para poder visitar a un determinado grupo poblacional con base en la jurisdicción territorial dominante. De lo anterior, se puede concluir que la administración pública es un conjunto de actividades realizadas por los funcionarios encargados de lograr los fines y lograr los objetivos planteados, tienen una estructura jerárquica, desde el más alto nivel de dirección hasta las unidades operativas, incluidos los países divididos.

En cuanto a la aplicación práctica, se puede apreciar que la función del gobierno local a nivel departamental y comunal cumple la función del gobierno local a nivel regional, según el mecanismo administrativo territorial ha sido desconcentrada a través de la lista secciones de los Ministerios creado por ley, en todas estas jurisdicciones, entre otras cosas, se fomenta la implementación de las normas establecidas tanto en lo económico, social, cultural, educativa y recreativa (Mora, 2014).

Para comprender la administración pública, es inevitable recordar el papel esencial del Estado, que es el eje central de todas las actividades de control en las empresas, correspondientes a su función. Un estado es una unidad organizativa formada por personas que habitan en un espacio territorial, regidas por leyes aplicables únicamente en ese territorio, ciudadanos que se tratan de manera diferente y que selección temporalmente a un grupo de personas para desempeñar las funciones; gobiernos conscientes de que su función principal es custodiar por el bien común de todos los órganos de la corporación nacional (Levitsky, 2012).

El poder conferido al estado gobernante es asumido por el gobierno, el cual por regla general, asume el liderazgo de los ciudadanos durante cinco años a través del orden social previsto por la constitución política. La estructura del aparato estatal corresponde a la estructura de cada parte del poder estatal. Los organismos del estado cumplen la función de regular y administra cada actividadde acuerdo a sus requerimientos para aplicar la ley, están facultados para administrar los recursos económicos y humanos para satisfacer las necesidades humanas.

Para gestionar estas actividades, el estado de Perú ha establecido un

organismo autónomo de la administración pública como es el CEPLAN (Centro Nacional de Planificación Estratégica), cuyo mandato es brindar orientación en materia de planificación a todas las empresas públicas o representativas. Por lo tanto, la gestión basada en la administración pública puede prever los beneficios que se pueden lograr a través de una excelente administración pública, como todo factor humano, la administración pública es considerada en función de su modernización y en este estado se le han agregado los elementos de eficiencia y eficacia. El objetivo es brindar mejores servicios, y para ello se debe desarrollar el seguimiento y seguimiento para lograr resultados en los esfuerzos de reforma, además de la transparencia administración pública a tener éxito. Por ello, la normativa vigente prevé la participación ciudadana en todos los procesos que lleven a cabo los actores estatales. Este escenario incluye elementos de participación ciudadana para lograr y optimizar resultados globales. Esto demuestra claramente que la nueva administración pública está comprometida con traer grandes beneficios a la sociedad, no solo de las empresas públicas sino también de las personas. Esta nueva administración pública se basa en la tendencia actual, especialmente en la modernización de los documentos de gestión, por lo que es recomendable eliminar la inclusión de funcionarios individuales, aportando valores de gestión. Un nuevo trabajo ofrece al facilitador la dirección de las agencias estatales en la administración pública para controlar e involucrar a los propios ciudadanos en actividades relacionadas con el control de las actividades de las organizaciones estatales; el proceso administrativo es el encargado de ejecutar las actividades, normas, requisitos y aplicación de la tecnología requerida para el desarrollo del país.

Principios de la administración pública. Son lineamientos operativos que deben ser seguidos por los constituyentes del Estado, es decir, aquellos que a nivel gerencial y operativo tienen la capacidad y habilidad para desarrollarse en beneficio de la organización. En este caso, podemos referirnos a los siguientes principios: legitimidad, servicio cívico, igualdad e inclusión, participación y transparencia, organización y cohesión.

En referencia a la Ley Orgánica de los Poderes Ejecutivos, el sistema de administración pública comprende todos los elementos que hacen eficiente la administración pública y le permiten asumir competencias y prioridades en la

atención de las personas. Para una mejor distribución de los datos, se distinguen dos componentes; funcional y administrativo con funciones: ya que estas deben ser consistentes con la política del gobierno, requiriendo la participación de empresas estatales; Se denominan funciones porque asumen las funciones que definen a todos los organismos gubernamentales.

Basado en la teoría mencionada anteriormente, la gestión pública se considera las siguientes dimensiones: modernización de la gestión para comprender la información sobre este aspecto del Consejo de Ministros (2021) y la política nacional sobre los principios y recomendaciones del gobierno de modernización relacionado con el desarrollo de los funcionarios públicos. En base a la capacidad necesaria relacionada con el desarrollo de cada nacional; la modernización de gestión son procesos que comienzan con perspectivas técnicas y políticas para revisar y fortalecer la capacidad, agilizar procesos, simplificar sistemas, procedimientos y estructuras administrativas para alinearse con otros niveles de gobierno y planificación e instituciones nacionales. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015).

Asimismo la segunda dimensión denominada políticas de gestión la cual pertenece a la regla en nombre del estado y dirige sabiamente los estándares para apoyar el desarrollo civil y territorio, donde se caracteriza por la inclusión de todos los poderes públicos, sin perjuicio del grado de autonomía exigido por la ley; coerción por parte de instituciones autónomas, la comunidad civil y las instituciones políticas, incluso a través de sus diversas instituciones, a dirigir y promover las diferentes entidades del estado para lograr resultados. (Dye, 2018).

La tercera dimensión lineamientos de gestión, representa la resiliencia y flexibilidad en la culminación de las medidas establecidas de control, adecuadas necesarias para el uso racional de cada recurso y bien público; y desarrollar la capacidad del servidor para garantizar la correcta implementación de las reglas del sistema administrativo (Ministerio de Administración Pública, 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación.**

La investigación fue básica, porque la investigación actual puede basarse teóricamente para aumentar sistemáticamente el conocimiento científico. (Nicomedes, 2018).

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, evidenció el empleo de la estadística tanto en lo descriptivo como en lo inferencial.

El nivel de la investigación fue correlacional descriptivo porque en este caso puede detallar las características y/o comportamiento de variables desde enfoques estratégicos y administrativos, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2017), se refiere a que estos estudios descriptivos tienen por objeto revelar los atributos, características y perfiles de una persona, grupo, comunidad, proceso, objeto o cualquier otro fenómeno analizado; esto significa que están destinados únicamente a medir de forma independiente o colectiva o para recopilar información sobre los conceptos o variables a los que se refieren, es decir, no pretenden representar lo que significan; en cuanto a la correlación, trato de relacionar y esbozar el enfoque estratégico y las variables de gestión que explican su trascendencia; Bernal (2010), afirma que todo estudio de correlación mide su efecto entre una o más variables.

El diseño de la investigación fue no experimental, es decir, este es un estudio en el que no cambiamos adrede las variables independientes lo que hacemos en un estudio, la investigación no empírica es prestar atención las cosas en su contexto natural y luego analizarlas. (Zamora, 2019).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Plan estratégico**

Definición conceptual: Es un proceso sistemático basado en el conocimiento continuo de la situación presente y una visión de futuro, generando información para la toma de decisiones para el logro de objetivos estratégicos. (CEPLAN,2019).

Definición operacional: Los puntajes de cambio se obtuvieron mediante un cuestionario de planificación estratégica, una herramienta de medición que abarca tres dimensiones: cultura organizacional, política y talento humano.

Indicadores: misión, visión, información, valores, planificación, servicio, contratación, decisiones, compromiso personal, objetivos.

Escala de medición: ordinal de tipo Likert

### **Variable 2: Gestión pública**

Definición conceptual: administración eficiente de los recursos que cuenta el país, para promover el crecimiento y desarrollo con la finalidad de satisfacer y cerrar las brechas de necesidades de los ciudadanos; Alvares (2016).

Definición operacional: La variable es estimada por el Cuestionario de gestión públicas, herramienta de medición que incluye tres aspectos: política, modernización y lineamientos de gestión.

Indicadores: dirigir, recursos económicos, medios materiales, alianzas, productividad, estructura organizativa.

Escala de medición: ordinal de tipo Likert

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

**3.3.1. Población:** compuesta por un total de 56 funcionarios de la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba, ubicado departamento de Apurímac; (Tamayo y Tamayo 2007), define la población como un grupo de personas pertenecientes a la misma clase, limitada por la investigación.

### **3.3.2 Muestra**

Es de 56 empleadores de la municipalidad provincial de Cotabambas – Tambobamba, Según Carrasco (2005), la muestra es una parte específica de la población, las principales características de la muestra deben reflejarse de manera objetiva y confiable.

### **3.3.3 Muestreo**

En este estudio se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico, la selección incierta es un método de muestreo en el que las muestras se toman a través de un proceso que no otorga a todas las personas de una población las mismas posibilidades de selección.



### **3.3.4 Unidad de análisis:**

En el presente trabajo la unidad de análisis fueron los personales de la municipalidad provincial Cotabambas – Tambobamba (Cuesta, 2009).

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

### **3.4.1 Técnica:**

En esta tesis, la técnica utilizada fue la encuesta; según Arias (2021), estos son los métodos de recolección de datos, diferentes vías o modos de recolección.

### **3.4.2 Instrumento:**

Falcón y Herrera (2021), que piensan que el cuestionario es solo una herramienta que le permite recopilar información confiable de las personas a partir de las respuestas a las preguntas propuestas

#### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Cuestionario de plan estratégico.

Autor: Darmia Altamirano Félix

Dimensiones: cultura organizacional, políticas y talento humano.

Baremos: baja (13-25 puntos), regular (26-39 puntos), y alta (40-52 puntos).

#### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Cuestionario de plan estratégico.

Autor: Darmia Altamirano Félix

Dimensiones: políticas de gestión, modernización de la gestión y lineamientos de gestión

Baremos: baja (13-25 puntos), regular (26-39 puntos), y alta (40-52 puntos).

El diseño del cuestionario responde al modelo relacional; el cuestionario 1 que corresponde al variable plan estratégico tiene 16 preguntas, en tanto que el cuestionario 2 que pertenece a la variable gestión pública tiene 13 preguntas.

### 3.4.3. Validez y confiabilidad

**Validez:** En el presente trabajo, los instrumentos aplicados fueron sometidos al análisis por 3 juicio de expertos, habiendo contado con colaboración de los mismos, quienes valoraron el instrumento, se entiende por validez a la afirmación que se hace del instrumento utilizado para recabar información de la población encuestada (Zegers y Foster, 2009).

**Confiabilidad:** En el estudio, las encuestas obtuvieron un valor alfa de  $\alpha = 0,870$  y  $\alpha = 0,901$  para los cuestionarios de plan estratégico y gestión pública respectivamente (Anexo 5), así afirma, Frías-Navarro (2020), que los valores de confianza por encima de  $\alpha = 0.70$  tienen suficiente consistencia interna. Entonces, una encuesta es apropiada porque proporciona información relevante y consistente, en trabajadores de la municipalidad provincial de Cotabambas – Tambobamba, 2022.

## 3.5 Procedimientos

Habiendo obtenido un cuestionario válido y confiable, con el permiso del alcalde del municipio de Cotabambas-Tambobamba para realizar una encuesta a los trabajadores de la institución y recopilar datos, al final lo cual de dicha información recibida, las respuestas del empleado son encriptadas para un procesamiento preciso, representadas por una tabla y números correspondientes donde los valores obtenidos se resumen en dicha tabla por porcentajes y datos estadísticos para su posterior interpretación.

## 3.6 Método de análisis de datos

El método analítico de este estudio estructuró los datos en tablas de frecuencias y porcentajes para analizar la correlación entre las variables utilizando la prueba de rho de Spearman, destacando que se utilizó un programa Estadístico para el análisis descriptivo. SPSS V27.0 para la comprobación de las hipótesis.

## 3.7 Aspectos éticos

En este estudio, se utilizaron en la práctica los siguientes criterios: Primero se dio consentimiento informado a los usuarios, Asociación Médica Mundial (2017). Del mismo modo, se aplica el principio de equidad, es decir, la igualdad

de trato de los encuestados sin excluir a los participantes, por otro lado, se aplica el principio de no daño, ya que las personas son reconocidas por López y Zuleta, apoyo activo en todas las necesidades durante el proceso de evaluación (2020). Aquí se utilizó el principio de interés, porque en el transcurso del estudio se garantizaba el bienestar del usuario para hacer el bien (Gómez, 2015), y finalmente el principio de autonomía, que significa que cada persona ensayaba utilizando su autonomía, Castillo (1999), en respuesta a este instrumento.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos

#### 4.1.1. Descripción de los niveles de la variable 1: Plan estratégico

**Tabla 1**

*Nivel del plan estratégico institucional en la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba.*

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13-25	13	18.8%
Regular	26-39	35	71.7%
Alta	40-52	08	9.5%
Total		56	100.00%

En la tabla 1, se puede observar que el 71.7% del personal encuestado indicaron como un nivel regular el plan estratégico, asimismo el 18.8% nivel bajo y finalmente el 9.5% indicaron que el nivel es alto.

**Tabla 2**

*Dimensiones de la variable de plan estratégico en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba*

Dimensiones	Cultura organizacional		Políticas		Talento humano	
	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	11	26.2	15	35.8	11	26.2
Regular	39	54.3	37	51.7	35	52.1
Alta	6	19.5	4	12.5	10	21.7
Total	56	100	56	100	56	100

En la tabla 2, se observa que en la dimensión cultura organizacional el porcentaje mayor es de 54.3% de encuestados en el nivel regular, de igual modo en dimensión políticas es de 51.7% y por último en la dimensión de talento humano el mayor porcentaje es de 52.1% indicando los encuestados un nivel regular.

#### 4.1.2. Descripción de los niveles de la variable de estudio: gestión pública

**Tabla 3**

*Nivel la aplicación de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba.*

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13-25	15	23.9%
Regular	26-39	34	64.8%
Alta	40-52	10	12.1%
Total		56	100.00%

En la tabla 3, se aprecia que el 64.8% de los colaboradores encuestados indica que el nivel de gestión pública en la municipalidad es regular, consecuentemente el 23.9% indican que es baja y el 12.1% que es alta.

**Tabla 4**

*Dimensiones de la variable de gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba*

Dimensiones	Modernización de la gestión		Políticas de gestión		Lineamientos de gestión	
	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	12	29.8	14	33.5	15	37.3
Regular	35	52.1	32	44.8	31	41
Alta	9	18.1	10	21.7	10	21.7
Total	56	100	56	100	56	100

En la tabla 4, se visualiza la dimensión modernización de la gestión, el porcentaje mayor es de 52.1% indicando un nivel regular, asimismo en dimensión políticas de gestión es de 44.8% y en la dimensión de lineamientos de gestión el mayor porcentaje es de 41% indicando los encuestados un nivel regular.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad del plan estratégico institucional y gestión pública*

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Plan estratégico institucional	.103	56	.003
Gestión pública	.062	56	.200

Ho: Los datos tienden a una distribución normal

Ha: Los datos no tienden a una distribución normal

La tabla muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov- Smirnov según el p-valor de las puntuaciones la aplicación del plan estratégico institucional es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) por otro lado las puntuaciones de gestión pública tienen el p-valor mayor que 0.05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula (Ho), Es así como se utiliza el coeficiente rho de Spearman para evaluar la correlación.



**Tabla 6***Correlación entre Plan estratégico y Gestión municipal*

	Rho de Spearman	Gestión pública
Aplicación del plan estratégico institucional	Coefficiente de correlación	.778**
	p-valor	.000
	N	56

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

En la tabla 6 se demuestra una correlación positiva alta (0.775) entre el plan estratégico y la gestión pública, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, lo cual nos indica que la correlación encontrada es altamente significativa logrando determinar la relación entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en el municipio de Cotabambas – Tambobamba, 2022.

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis de la correlación entre cultura organizacional y gestión pública*

	Rho de Spearman	Gestión pública
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	.608**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

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

En la tabla 7, existe una relación positiva moderada de (0.608) entre la medida de cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad, y el valor resultante p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es significativamente alta, lográndose determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pública.

**Tabla 8***Prueba de hipótesis de la correlación entre políticas y gestión pública*

	Rho de Spearman	Gestión pública
Políticas	Coefficiente de correlación	.569**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

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

En la tabla 8, se observa una correlación positiva moderada (0.569) entre el aspecto político y la gestión pública en la Municipalidad provincial, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la relación encontrada es altamente significativa, lográndose determinar la relación entre las políticas y la gestión pública en el municipio provincial de Cotabambas – Tambobamba, 2022.

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis de la correlación entre talento humano y gestión pública*

	Rho de Spearman	Gestión pública
Talento humano	Coeficiente de correlación	.671**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	56

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

En la tabla 9, se demuestra una correlación positiva moderada (0.671) entre la dimensión estrategia y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa lográndose determinar la relación entre el talento humano y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabambas – Tambobamba, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Obteniendo los resultados, se procedió a discutirlo en base a los antecedentes y modelos teóricos que se presentan en el trabajo de investigación, principalmente en base a los objetivos de este estudio estuvo orientado en determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad Provincial, asimismo se comprueba una correlación positiva ( $\rho = 0,778$ ) y altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$ ), entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba.

Asimismo resulta similar con el estudio realizado por Yarleque (2019) ya que como objetivo tiene determinar la relación de la planificación estratégica y la gestión en el desempeño de la municipalidad de Huarochirí concluyendo y demostrando que la relación entre ambas fue algo con un valor de 0.789.

Del mismo modo sucede con el estudio realizado por Espinoza (2019), quien afirma que existe una relación directa y significativa entre en planeamiento estratégico y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cusco con una correlación de 0.890, asimismo concluyo que el 46.7% de los trabajadores de dicha institución indican que el plan estratégico se aplica de forma medianamente adecuada, 36.7% indican que aplican de manera adecuada y el 16.7% que su aplicabilidad es poco adecuada; además, Romero (2018), argumenta que la gestión estratégica y la planificación estratégica están directamente relacionadas y así concluye que el proceso propuesto mejorará la calidad de los procesos estratégicos en diferentes etapas de planificación, implementación y ejecución identificados por funcionarios en Ecuador.

De igual forma, Villa (2018), indica que la mayoría de propietarios cree que la gestión de la ciudad mejorará en promedio (52,7%), indicando que es buena. En cuanto a los aspectos, los resultados son similares al estudio de Briceño y Távara (2018) que muestra que en cuanto a la modernización de la gestión, el 58,8% de los encuestados dijo que a veces acepta solicitudes de capacitación del personal, hay pocos incentivos para los empleados, lo que también indica que a veces se

trata de un enfoque sistemático para asignar recursos que cumplan con la política y los criterios de calidad.

Desde esta perspectiva y como lo menciona Downs (1957), la función primordial del estado es tener en cuenta las necesidades de la población, por ende las políticas son la respuesta para optimizar decisiones de forma racional y adecuada, de esta manera podemos concluir que ante un adecuado plan estratégico se tiene una mejor gestión pública en la Municipalidad Provincial de Cotabambas- Tambobamba. Por lo tanto, desde este punto de vista, los ciudadanos deben saber que el Estado debe contar con un plan estratégico para enfrentar las dificultades que enfrenta el pueblo; Cabe señalar que en ausencia de un plan no es posible establecer las prioridades políticas en las que debe enfocarse el Estado, lo que genera grandes conflictos en la búsqueda de soluciones (Observatorio de Planificación del Desarrollo).

Como mencionan Vila et al. (2021), luego de desarrollar un esquema que enfoca la comunicación interna y externa en direcciones estratégicas, muestra que se pueden establecer sinergias para evaluar políticas públicas para transformar los acuerdos en realistas, determinantes del valor y la importancia. Y así, según la definición principal de Sánchez (2016), el plan estratégico de una organización es un documento adjunto a un plan de negocios, contiene los planes económicos financieros, estratégicos y organizacionales de la unidad organizacional, para que estos puedan ser implementados en el futuro y así completar la tarea. Ceplan (2011), considera que el diagnóstico estratégico se enfoca en recopilar información positiva relevante, que representa un avance en los indicadores de problemas sociales graves, así como información que permite mejorar la calidad de administración pública, efectivamente estructurada y transparente.

En el primer objetivo específico, se determinó la correlación positiva moderada ( $\rho = 0,608$ ) y significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$ ) entre la dimensión cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad, asimismo, García (2007) dice que la cultura organizacional es naturalmente entendida por todos los

que integran la organización como creencias y significados, por lo que se concluye que frente a una adecuada cultura organizacional, se evidencia una mejora de gestión pública en el Municipalidad provincial.

Al mismo tiempo, el enfoque de articulación del SAT dicta que las contribuciones del SAT a los procesos operativos deben optimizarse para lograr resultados que beneficien a todos al identificar Determinar los objetivos de la organización que se traducen en el plan operativo de la organización (POI) proporcionar bienes o servicios con características y condiciones adecuadas a los usuarios. Este enfoque establece una relación simple entre el SAT de planificación estratégica, programación multianual y gestión de inversiones, el presupuesto del Estado y especialmente la oferta, alcance y calidad de los bienes y servicios.

Como segundo objetivo específico, se determinó una correlación positiva moderada (0.569) y altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$ ) entre la dimensión políticas y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Cotabambas. Tambobamba, según Latapi y Aguilar (2005); considera que la política es un conjunto de acciones deliberadas, planificadas y en ocasiones reactivas, aleatorias, realizadas para lograr diferentes fines, de igual forma se dice que frente a la gobernabilidad Con una adecuada gestión política, se demuestra una mejor gestión pública en el municipio de Cotabambas - Tambobamba.

Desde otro punto de vista, el modelo teórico de la relación entre la administración pública y la implementación de los programas públicos propuesto por O'Toole y Meyer (2011) sostiene que las instituciones públicas casi siempre tienen una jerarquía estructurada y que las instituciones públicas suelen asociarse con otro tipo de organizaciones para producir, el resultado del programa estatal, como resultado, las redes a menudo contienen jerarquías incrustadas, donde jerarquía y red son dos tipos de estructuras en extremos opuestos de un continuo controlado por superiores que tienen autoridad sobre ellos y el poder oficial para obligar a otros a actuar.

Por otro lado, el modelo teórico de la relación entre la administración pública

y la implementación de los programas públicos propuesto por (O'Toole y Meyer 2011) sugiere a las instituciones públicas son casi siempre jerárquicas y también a menudo están involucradas otras organizaciones de varios tipos, ya que colectivamente producen los productos y resultados de los programas estatales.

Como resultado, las redes a menudo contienen jerarquías incrustadas, donde jerarquía y red son dos tipos de estructuras en extremos opuestos de un continuo controlado por un superior que tiene autoridad sobre ellas, poder formal para obligar a otros a actuar. En general, estas jerarquías pueden ser centralizadas o descentralizadas, pueden otorgar mucha autoridad a los empleados, o tratar de limitar la libertad con reglas amplias, pueden permitir que los empleados eludan o califiquen para todas las promociones que tienen lugar dentro de la organización. En otras palabras, en casos extremos, una jerarquía "pura" será muy estable, incluso rígida, y resistirá fuerzas que puedan perturbarla o alterarla, por lo que se espera que una jerarquía relativamente estable contribuya a la estabilidad del sistema organizacional. . Estas características de las instituciones públicas resultarán útiles en nuestros esfuerzos por gestionar los estándares y el desempeño O'Toole y Meier, (2011).

Del tercer objetivo específico, se establece una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.671$ ) y altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$ ) entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad, de esta forma Sen (2000), explica que el término talento de personas es como un conjunto de procesos que le permiten a una persona crecer libremente, disfrutar de cada proceso y desarrollar su potencial para que también pueda interferir en la toma de decisiones políticas y sociales, proceso, para que luego de la plena integración de los talentos humanos del municipio y mejorar la gestión pública.

Asimismo de los encuestados que indicaron un nivel regular con respecto al plan estratégico presentando un porcentaje de (71.1%), por otro lado dentro de las dimensiones se observa que en correlación a cultura organizacional el mayor porcentaje es (54.3%) indican los encuestados se estima en el nivel regular, de igual modo en dimensión políticas es de (51.7%) como porcentaje mayor y por último en la dimensión de talento humano el mayor porcentaje es de (52.1%)



indicando los encuestados un nivel regular. Esta investigación tiene similitud con respecto con el estudio de Romero (2018) indico que los planes de gestión estratégica insidien en los planes estratégicos encuestas realizadas a los funcionarios con un total de 530 servidores públicos del Ecuador, realizando las mismas concluyo que este proceso mejora la calidad de cada etapa o proceso de planificación organizacional y evaluación.

Por su parte, Barreda (2016) señala que es importante incluir en el proceso de planificación principalmente la identificación de dificultades emergentes, así como el análisis de alternativas de solución; por lo tanto, quienes trabajan en esta actividad deben enfocarse en eliminar distracciones significativas y son los más adecuados para la intervención para que el plan formulado pueda implementarse, desde este punto de vista, quienes estamos considerando prestar más atención a la planificación.

Finalmente tenemos los porcentajes obtenidos del nivel de la variable gestión pública donde se aprecia que el 64.8% de los encuestados indica que el nivel es regular en la municipalidad provincial Cotabambas – Tambobamba, de igual modo los servidores indicaron el nivel de las dimensiones de dicha variable obteniendo un porcentaje mayor es de (52.1%) indicando un nivel regular en la dimensión modernización de la gestión, asimismo en dimensión políticas de gestión un porcentaje mayor de (44.8%) y por último en la dimensión de lineamientos de gestión el 41% indicando los encuestados un nivel regular.

Así, partiendo de la teoría del contexto de la administración pública, Meier (2017) indica que es necesaria la presencia de las partes de gobierno de las organizaciones, ya que juegan un papel vital para enfocarse en la resolución de problemas y establecer objetivos claros de política pública, apoyados en recursos suficientes para realizar programas; Si el sistema político no lleva a cabo tales tareas, esas tareas deben ser realizadas por los propios administradores, lo que complica su trabajo.

Chun y Rainey (2005), También señalan que el contexto interno de la organización y en relación con los objetivos, la centralización y la profesionalización deben tener objetivos claros y coherentes con el fin de mejorar la eficiencia de la gestión mediante la simplificación de los procesos, las tareas que los gerentes deben ser coordinar y realizar . La centralización y la descentralización a menudo se usan como estrategias organizacionales, pero su impacto depende del nivel de habilidad de la organización y la importancia de entregar información de manera consistente.

La profesionalización puede aumentar el impacto de la gestión en el desempeño, pero también se cree que los estilos de gestión deben cambiar o requieren más descentralización y participación para ser efectivos con profesionales calificados, personas altamente educadas y capacitadas que pueden apreciar la autodeterminación. (Rainey, 2005).

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** A partir del objetivo principal se determinó una correlación moderadamente positiva ( $\rho=0.778$ ) y altamente significativa ( $p.\text{valor} = 0.000 < 0.01$ ) entre la implementación del plan estratégico y la gestión pública del municipio de la provincia de Cotabambas – Tambobamba.
- Segunda.** De los objetivos específicos, en el primero se encontró una correlación moderadamente positiva ( $\rho=0.608$ ) y muy significativa ( $p.\text{valor} = 0.000 < 0.01$ ) entre el parámetro de cultura organizacional y la administración pública en el municipio provincial de Cotabambas – Tambobamba.
- Tercera.** En el segundo objetivo específico, se estipula una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.569$ ) y alta significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$ ) entre la política y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Cotabambas – Tambobamba.
- Cuarta.** En tercer objetivo específico, se determina una correlación positiva moderada ( $\rho = 0.671$ ) y altamente significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$ ) entre la dimensión talento humano y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Cotabambas – Tambobamba.
- Quinta.** De los trabajadores que fueron encuestados cabe indicar que la mayoría de estos para de plan estratégico un (71.1%), indicaron que el nivel del plan estratégico es regular, por otro lado, en la dimensión de cultura organizacional (54.3%) indica que el nivel es regular, de igual modo la dimensión de políticas es de (51.7%) como porcentaje mayor y por último en la dimensión de talento humano el mayor porcentaje es de (52.1%)
- Sexta.** De los trabajadores que fueron encuestados de la Municipalidad, en correlación a la gestión pública en su mayoría indicaron con un (64.8%) que el nivel de gestión pública en el municipio de Cotabambas –Tambobamba es regular, asimismo indicaron que en la dimensión modernización de la gestión el porcentaje mayor fue de (52.1%), por otro lado de políticas de gestión indicaron un porcentaje

de (44.8%) y finalmente en la dimensión lineamientos de gestión con un porcentaje de (41%) indicando en estas un nivel regular.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** La alta gerencia del municipio de Cotabambas - Tambobamba, mejorar periódicamente mediante capacitaciones o reuniones didácticas en conocimiento del plan estratégico de la institución para el logro de metas y objetivos.
- Segunda.** A las gerencias de la Municipalidad Provincial, se le recomendó realizar un análisis para una mejora continua del plan estratégico para que se tomen en cuenta aspectos y/o estrategias para ver el funcionamiento del mismo.
- Tercera.** La Municipalidad Provincial debe supervisar e implementar estrategias a través de reuniones mensuales para revisar temas estratégicos, y así precisar y compartir aprendizajes y conocimientos y se pueda proponer nuevas acciones de mejora.
- Cuarta:** Se exhorta al municipio provincial, desarrollar un sistema de gestión para controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión pública para así ver de cerca las fortalezas y debilidades dentro de la institución.
- Quinta.** Se recomienda a la Municipalidad, a través de los gerentes realizar coordinaciones interinstitucionales para un trabajo adecuado, asimismo para la realización de ello promover espacios para mejorar los servicios brindados y el bienestar de los pobladores.

## REFERENCIAS

- Alvares, V. (2016). La Responsabilidad Social en el ámbito de la Administración Pública. Evidencias prácticas.  
<http://hdl.handle.net/10651/38604>
- Arias-Gómez, J, Villasís-Keever, M. y Miranda-Novales M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armstrong, J. (1982). Strategies for implementing change: an experiential approach. *Group & Organization Studies*, 7(4), 457- 475.  
[https://repository.upenn.edu/marketing\\_papers/33](https://repository.upenn.edu/marketing_papers/33)
- Asociación Médica Mundial. (21 de marzo de 2017). *Declaración de Helsinki de la Amm – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*.  
<https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Barreda, H. (2016). Planeamiento estratégico en universidades de América Latina. *Revista Gestão Universitária na América Latina*.  
<http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n1p257>
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall.  
[https://dl9.zemana.com/download/e52e0\\_metodolog-a](https://dl9.zemana.com/download/e52e0_metodolog-a)
- Bono, A., de Souza, F., Aparecido, V., Fernandes, A., & Dias, U. (2017). Densidade Macroestratégica Na Gestão Pública Municipal No Brasil: Uma Abordagem Analítico-Metodológica De Ppas E De Variáveis Político-Administrativas. *RACE- Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 16(3), 911–931.  
<https://doi.org/10.18593/race.v16i3.13804>

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2019). Guía para el Planeamiento Institucional.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1057135/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional\\_26marzo2019w20200728-16199-13d0lk2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1057135/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional_26marzo2019w20200728-16199-13d0lk2.pdf)

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2011). Plan Estratégico de Desarrollo Nacional. Lima Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

<https://www.ceplan.gob.pe/sinaplan/plan-bicentenario-2/>

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2017). Guía para el planeamiento institucional. Lima.

<http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/Guia%20para%20el%20planeamiento%20Institucional-060617.pdf>

Cutipa, S. (2018). Relación de la planificación estratégica con la mejora de la gestión pública en las Municipalidades Distritales de la Provincia de San Román año 2016. Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Escuela de Posgrado, Juliaca - Perú.  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1746>

Chun, Y., & Rainey, H. (2005). Goal Ambiguity and Organizational Performance in US Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory* 15(4), 529–57.

<https://www.jstor.org/stable/3525680>

Downs, A. (1957). *An Economic Theory of Democracy*. Nueva York: Harper.  
<https://archive.org/details/economictheoryof00down>

Dye, T. (2008). *Comprensión de las políticas públicas*. New Jersey: PrenticeHall.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/759>

Espinoza. (2019). Planificación estratégica en la gestión del valor público en las ciudades de la Provincia del Cusco. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38391>

Falcón, J., & Herrera, R. (2021). Análisis del dato Estadístico. Guía didáctica. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53794713/Analisisdeldatoestadistico-l-libre.pdf>

Figueroa, G., Paladines, J., Paladines, J., Caicedo, C., & Romero, M. (2017). Modelo de plan estratégico de sistemas para la gestión y organización a través de una plataforma informática. Guayaquil: Universidad Estatal del sur de Manabí. <https://books.google.com.pe/books>

Frías-Navarro, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Ganoza, L. (2015). Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020. Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Escuela de Postgrado, Lima - Perú.

García, I. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. *Presupuesto y Gasto Público*, 47, 37-64. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/\\$FILE/47\\_GarciaSanchez.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/$FILE/47_GarciaSanchez.pdf)

Garcilaso, I. (2002). Planificación estratégica. Zaragoza: Torrealba. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/download/629/961>

Gonzales, E. (s.f.). Gestión presupuestal y la gestión por resultados: Análisis.



Universidad Continental.  
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/analisis-de-la-gestion-presupuestal-y-la-gestion-por-resultados>

Gómez, P. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 230-233.  
<https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>

Guerras, L., & Navas, J. (2015). La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones, 5ª edición. Madrid: Thomson Reuters Civitas.  
[http://www.guerrasynavas.es/pdf/cede\\_recension.pdf](http://www.guerrasynavas.es/pdf/cede_recension.pdf)

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana.  
<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Instituto Nacional de Administración Pública. (2008). *Mejora de la Gestión Pública*. México: Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.  
[https://www.inap.mx/portal/images/REVISTA\\_A\\_P/rap%20117%20final.pdf](https://www.inap.mx/portal/images/REVISTA_A_P/rap%20117%20final.pdf)

Latapi, P. (2005). La participación de la sociedad. *Perfiles educativos*, XXVII,  
<https://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2005-107-la-participacion-de-la-sociedad-en-la-definicion-de-politicas-publicas-de-educacion-el-caso-de-observatorio-ciudadano-de-la-educacion.pdf>

Martínez, D., & Milla, A. (2005). La elaboración del plan estratégico y su Implantación a través del cuadro de mando integral. Madrid: Díaz de Santos.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=qGUOpeifd\\_UC&oi=fnd](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=qGUOpeifd_UC&oi=fnd)

&pg=PA140&dq=Mart%C3%ADnez,+D.,+%26+Milla,+A.+(2005).+La+elaboraci%C3%B3n+del+plan+estrat%C3%A9gico+y+su++Implantaci%C3%B3n+a+trav%C3%A9s+del+cuadro+de+mando+integral.+Madrid:&ots=wp8YvOQMok&sig=iq

Meier, K., Rutherford, A., & Avellaneda, C. (2017). Comparative Public Management: Why National, Environmental, and Organizational Context Matters. Georgetown University Press.

<http://press.georgetown.edu/book/georgetown/comparative-public-management>

Michavila, F., & Calvo, B. (1998). La universidad española hoy. Propuestas para una política universitaria. Madrid: Síntesis.

<https://www.redalyc.org/pdf/391/39190213.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2015). Plan de Acción para la Implementación de la Política Nacional de la Modernización de la gestión pública en el Ministerio de Economía y Finanzas 2015-2016.

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc\\_mins/doc\\_gestion/RM006\\_2015EF41.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/RM006_2015EF41.pdf)

Mundet, J. (1999). Planificación estratégica. Barcelona: Universidad Politécnica de Cataluña.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/97493/re36104.pdf?sequence=1>

Nieto, A. (2018). El plan estratégico y la mejora de la gestión pública en la Municipalidad de Jesús María. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal, Escuela Universitaria de Posgrado, Lima – Perú

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2354>

Nicomedes, E. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

O'Toole, L., & Meier, K. (2011). *Public Management: Organizations, Governance, and Performance*. Cambridge: University Press.

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=UsJNLe0tkAEC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Public+Management+:+Organizations,+Governance,+and+Performance&ots=s71uYnTW27&sig=MU57Oe7zYaL4bCCqMe8OC1TjL8#v=onepage&q=Public%20Management%20%3A%20Organizations%20C%20Governance%2C%20and%20Performance&f=false>

Paulet, A. (2000). *La planificación estratégica en la empresa*. Cali: Paulet.

<https://core.ac.uk/download/pdf/249337263.pdf>

Peters, T., & Waterman, R. (1984). *En busca de la excelencia*. Barcelona: Plaza y Janés.

<https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/41836>

Presidencia del Consejo de Ministros. (s.f.). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*.

<https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall. *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC Editorial

<http://www.itc.mx/ojs/index.php/raites/article/viewFile/71/68>

Romero, O. (2018). *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso:*

*Universidad Técnica de Machala*. (Tesis doctoral). Universidad Mayor de San Marcos.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/5742>

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Universidad Ricardo Palma y gestión estratégica. Bogotá: Legis Editores

[https://www.academia.edu/download/85200155/metodologia\\_y\\_diseno\\_de\\_la\\_inve\\_hugo\\_sanchez\\_carlessi\\_coaguila\\_valdivia\\_compress.pdf](https://www.academia.edu/download/85200155/metodologia_y_diseno_de_la_inve_hugo_sanchez_carlessi_coaguila_valdivia_compress.pdf)

Sen, A. (2000). Desarrollo y libertad. Barcelona: Ediciones Planeta.  
<https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/29058/RochaGuerreroJohnLeandro2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Solórzano, K., & Rodríguez, B. (2014). Planificación estratégica de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - SENPLADES. Tesis de Maestría, Universidad de las Fuerzas Armada - ESPE, Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia Tecnológica, Sangolquí - Ecuador.

<http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/12971>

Steiner, G. (1983). La Planeación Estratégica: lo que todo director debe saber. México: Continental

<http://11.ride.org.mx/index.php/RIDASECUNDARIO/article/download/83/80>

Tamayo, S. (2015). Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP). Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión, Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4460/1/T1612-MGDE-Tamayo-Dise%C3%B1o.pdf>

Tamayo y Tamayo. M (2007). El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa.

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Tamayo+y+Tamayo.+M+\(2007\).+El+Proceso+de+la+Investigaci%C3%B3n+Cient%C3%ADfica.+M%C3%A9xico:+Limusa.&ots=TscCaqY4hK&sig=odeDJSuVoZuasONqBDHZJ6PGtlo#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Tamayo+y+Tamayo.+M+(2007).+El+Proceso+de+la+Investigaci%C3%B3n+Cient%C3%ADfica.+M%C3%A9xico:+Limusa.&ots=TscCaqY4hK&sig=odeDJSuVoZuasONqBDHZJ6PGtlo#v=onepage&q&f=false)

Uceda, J. (2007). La gestión pública y empresarial: Análisis y control. Madrid: Díaz de Santos. Universidad César Vallejo. (2017). Código de Ética en Investigación de la universidad Cesar Vallejo. Resolución de consejo universitario N° 0126- 2017/UCV.

<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Vil, E., Cortés, P., & Martín, V. (2021). Transferencia social desde la evaluación de políticas públicas: la construcción compartida de un plan estratégico municipal de servicios sociales y acción comunitaria desde un enfoque pedagógico. *OBETS: Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.14198/OBETS2021.16.1.12>

Villaroel, J. (2016). Análisis de los factores de gestión pública municipal de la competencia de agua y saneamiento en el cantón Cotacachi, período 2014-2015. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión, Quito - Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5372/1/T2089-MGDE-Villaroel-Analisis.pdf>

Yarleque, L. (2019). Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019. Tesis Maestría, Universidad César

Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima - Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque\\_OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1)

Zamora, L. R. V. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96-99.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7023094.pdf>

Zegers, Foster (2009). Validez y confiabilidad de la versión española de la escala de Cohesión y Adaptabilidad. *Revista chilena*.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-2272003000100006&script=sci\\_arttext&lng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-2272003000100006&script=sci_arttext&lng=en)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Plan estratégico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre el plan estratégico institucional y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, 2022?	Determinar la relación entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, 2022	Existe una relación entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, 2022	Cultura organizacional	Misión	1	Escala Likert Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (13 - 25) Regular (26-39) Alto (40-52)
				Visión	2		
				Información	3		
				Valores	4		
			Políticas	Planificación	5, 6		
				Servicio	7, 8		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Talento Humano	Contratación	9		
				Valores	10, 11		
				Decisiones	12		
				Compromiso personal	13, 14		
				objetivos	15, 16		
¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas - Tambobamba, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, 2022	Existe una relación entre la cultura organizacional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, 2022	Variable 2/Dependiente: Gestión pública				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas - Tambobamba, 2022?	Determinar la relación entre las políticas y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba, 2022	Existe relación entre las políticas y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas - Tambobamba, 2022.	Modernización de la gestión	Dirigir	1	Escala Likert Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Bajo (13 - 25) Regular (26-39) Alto (40-52)
				Recursos económicos	2, 3		
			Políticas de gestión	Medios materiales	4, 5, 6		

¿Cuál es la relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabamba – Tambobamba, 2022?	Determinar la relación entre el talento humano y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabamba – Tambobamba, 2022	Existe una relación entre el talento humano y la gestión pública en la municipalidad provincial de Cotabamba – Tambobamba, 2022	Lineamientos de gestión	Alianzas	7, 8, 9		
				Productividad	11, 12		
				Estructura organizativa	13		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Correlacional Diseño: No experimental		Población: 56 Muestra: 56		Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionarios	Descriptiva: Mediante tablas Inferencial: Mediante prueba Rho de Spearman		



**Anexo 2:** Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
plan estratégico	Es el proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y el pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos, CEPLAN (2019)	La puntuación de la variable se obtiene a través del cuestionario sobre el plan estratégico, el instrumento de medida está conformado por tres dimensiones: cultura organizacional, políticas y talento humano.	Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misión</li> <li>- Visión</li> <li>- Información</li> <li>- Valores</li> </ul>	Escala Likert  Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Políticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Servicio</li> </ul>	
			Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratación</li> <li>- Valores</li> <li>- Decisiones</li> <li>- Compromiso personal</li> <li>- Objetivos</li> </ul>	

Variable 2	Definición conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión pública	Administración eficiente de los recursos que cuenta el país, para promover el crecimiento y desarrollo con la finalidad de satisfacer y cerrar las brechas de necesidades de los ciudadanos; Alvares (2016)	La puntuación de la variable se obtiene a través del cuestionario sobre el plan estratégico, e instrumento de medida está conformado por tres dimensiones: cultura organizacional, políticas y talento humano.	Modernización de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirigir</li> <li>- Recursos</li> <li>- Económicos</li> </ul>	Escala Likert  Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Políticas de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medios materiales</li> <li>- Alianzas</li> </ul>	
			Lineamientos de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Productividad</li> <li>- Estructura</li> <li>- Organizativa</li> </ul>	

Anexo 03: instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE PLAN ESTRATÉGICO

Estimado (a)

Mediante el presente cuestionario, se pretende medir la variable de plan estratégico, la información que suministre es confidencial y solo será utilizada con fines de investigación, para cumplir con un requisito académico de este estudio. Por lo tanto agradecemos anticipadamente que sea honesto, en sus respuestas. Gracias por su participación

Escala valorativa:

Código	Categoría	Valor
S	Siempre	4
CS	Casi siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

N°	Ítems	S	CS	AV	N
		4	3	2	1
Dimensión 1: Cultura Organizacional					
1	¿La municipalidad socializa con los trabajadores la visión y misión formulada por la institución?				
2	La Misión y la Visión de la Municipalidad establecen con claridad las metas y objetivos trazados con fines de lograr la modernización de la municipalidad.				
3	¿La municipalidad planifica utilizando la información necesaria, incluyendo las opiniones de los ciudadanos y trabajadores?				
4	Las políticas y la estrategia, se ven reflejadas en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos.				
Dimensión 2: Políticas					
5	¿Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables; son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad?				
6	¿La Municipalidad revisa y si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo?				
7	¿La Municipalidad dentro de su política de gobierno muestra una planificación acorde a las necesidades de trabajadores y ciudadanos?				
8	La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo,				

	siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc.				
Dimensión 3: Talento humano					
9	La política de gestión de Recursos Humanos cuenta con estrategias y planes para una adecuada selección de personal y una debida contratación que retribuya la promoción al reconocimiento de la labor municipal que alcanza los objetivos trazados en el plan estratégico.				
10	Se hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario				
11	Ha mejorado el comportamiento laboral con el conocimiento de la misión				
12	Los trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden				
13	Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.				
14	En la Municipalidad existen condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo				
15	El Plan estratégico con lo que cuenta la municipalidad en relación a la política de gobierno local ofrece al vecino un buen servicio igualitario sin distinción alguna.				
16	Se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales.				

¡Muchas gracias!

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA

Estimado (a)

Mediante el presente cuestionario, se pretende medir la variable de plan estratégico, la información que suministre es confidencial y solo será utilizada con fines de investigación, para cumplir con un requisito académico de este estudio. Por lo tanto agradecemos anticipadamente que sea honesto, en sus respuestas. Gracias por su participación

Escala valorativa:

Código	Categoría	Valor
S	Siempre	4
CS	Casi siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

N°	Ítems	S	CS	AV	N
Dimensión 1: Modernización de la gestión					
1	¿La gestión actual, realiza seguimientos de los objetivos estratégicos?				
2	¿Se reconocen, se valoran y se recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos para contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad?				
3	¿La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad?				
Dimensión 2: Políticas de gestión					
4	¿En la gestión actual, vienen aplicando con eficiencia, eficacia el manejo de los recursos económicos?				
5	¿Se gestionan de forma óptima los medios materiales, espacios, equipos, nuevas tecnologías y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad?				
6	¿Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad?				
7	¿En la gestión actual, se ha logrado la mejora de la calidad de vida de la población?				

8	¿Es frecuente que en la gestión municipal frente a los problemas diversos se aceleren la toma de decisiones para resolver los casos urgentes?				
9	¿En los documentos de gestión son actualizados de acuerdo a los cambios del entorno?				
Dimensión 3: lineamientos de gestión					
10	¿Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas y objetivos estratégicos?				
11	¿La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resulten eficaces para conseguir los resultados esperados?				
12	La Municipalidad da una mejora de la alianza estratégica con las entidades públicas y privadas cumple con lo planificado en el Plan Estratégico de gobierno.				
13	¿Se tiene conocimiento que el órgano de control interno hace un seguimiento al Plan operativo institucional-POI, para evaluar al personal si presta servicios de calidad a los ciudadanos				

¡Muchas gracias!



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS -  
TAMBOBAMBA**



BICENTENARIO  
PERU 2021

REGION APURIMAC

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Tambobamba, 19 de octubre del 2022

**CARTA N° 126-2022-GM/MPC/T**

Señor (a):  
Darmia Altamirano Félix

Presente.-

Ref: Solicitud para autorización de encuestas – Fut N° B – 000756

De mi consideración:

Mediante el presente me dirijo a Usted, para saludarlo y en nombre de la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba; asimismo en relación al documento de referencia, comunico a Usted la **ACEPTACION** como alumna de la Universidad Cesar Vallejo – Maestría en Gestión Pública, con el fin de otorgarle el permiso para que realice encuestas en las diferentes oficinas de esta entidad Edil.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE COTABAMBAS - TAMBOBAMBA  
Alberto Cordero Cabrera  
GERENTE MUNICIPAL  
LA MUNICIPALIDAD

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Jose Luis Cornelio Montaña

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "RELACION DEL PLAN ESTRATEGICO Y LA MEJORA DE LA GESTION PUBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL COTABAMBAS – TAMBOBAMBA 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
Danyra Altamirano Félix  
DNI 47031703



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ta): karol Venoska Castañeda Félix

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "RELACION DEL PLAN ESTRATEGICO Y LA MEJORA DE LA GESTION PUBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL COTABAMBAS – TAMBOBAMBA 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Darma Altamirano Félix  
DNI 47031703

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): David Saulo Pajuelo Llashag

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "RELACION DEL PLAN ESTRATEGICO Y LA MEJORA DE LA GESTION PUBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL COTABAMBAS – TAMBOBAMBA 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
Dania Altamirano Félix  
DNI 47031703

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1.- Plan Estratégico

Es una herramienta de gestión que consiste en analizar, tomar decisiones y desarrollar acciones que deben realizar las organizaciones con la finalidad de crear y mantener ventajas comparativas sostenibles en un determinado tiempo. Garcilaso, Ignacio (2002).

### Variable 2.- Gestión Pública

Es la acción y efecto de gestionar el gobierno local, de acuerdo a la normatividad encargada de la eficiencia y eficacia municipal, de orientar y guiar la detección de la satisfacción de necesidades para lograr los objetivos y metas trazadas Uceda, Jorge (2007)

## Dimensiones de las variables

### Variable 1:

#### Dimensión 1

##### Cultura Organizacional

Para Edgar Schein (2004) quien define la cultura organizacional como "aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí misma y del entorno

#### Dimensión 2

##### Talento Humano

Según Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".

### Variable 2

#### Dimensión 1

##### Modernización del estado

Según Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al (2021) este considera al documento que orienta los nuevos elementos de la gestión pública en el país, se compone de los principios y lineamientos para que los funcionarios públicos se desarrollen en función de las competencias que se requieran para desarrollar cada uno de los sectores en el país.

#### Dimensión 2

##### Estrategias de Gestión

Burgwal y Cuellar (1999); La (P.E) es una herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, del camino que deben recorrer en el futuro las comunidades, organizaciones e instituciones", esto no solo con la finalidad de reconocer a los cambios y a las demandas que le impone el entorno

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL PLAN ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Cultura Organizacional</b>							
1	¿La municipalidad socializa con los trabajadores la visión y misión formulada por la institución?	X		x		X		
2	La Misión y la Visión de la Municipalidad establecen con claridad las metas y objetivos trazados con fines de lograr lamodernización de la municipalidad.	X		X		X		
3	¿La municipalidad planifica utilizando la información necesaria, incluyendo las opiniones de los ciudadanos y trabajadores?	X		X		X		
4	Las políticas y la estrategia, se ven reflejadas en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Políticas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables; son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿La Municipalidad revisa y si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
7	¿La Municipalidad dentro de su política de gobierno muestra una planificación acorde a las necesidades de trabajadores y ciudadanos?	X		X		X		
8	La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está	x		X		x		

	ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc.							
	<b>DIMENSION 3: Talento humano</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La política de gestión de Recursos Humanos cuenta con estrategias y planes para una adecuada selección de personal y una debida contratación que retribuya la promoción al reconocimiento de la labor municipal que alcanza los objetivos trazados en el plan estratégico.	X		X		X		
10	hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario	X		X		X		
11	mejorado el comportamiento laboral con el conocimiento de la misión	X		X		X		
12	trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden	X		X		X		
13	ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.	X		X		X		
14	la Municipalidad existen condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo	X		X		X		
15	Plan estratégico con lo que cuenta la municipalidad en relación a la política de gobierno local ofrece al vecino un buen servicio igualitario sin distinción alguna.	X		X		X		
16	cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **INSTRUMENTO SUFICIENTE PARA MEDIR LA DIMENSION**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pajuelo Llashag David Saulo      DNI: 41368881**

**Especialidad del validador: Maestro en Administración con Mención en Gestión Publica**

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

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

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

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

**06 de octubre del 2022**



**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL PLAN ESTRATEGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional</b>							
1	¿La municipalidad socializa con los trabajadores la visión y misión formulada por la institución?	X		x		X		
2	La Misión y la Visión de la Municipalidad establecen con claridad las metas y objetivos trazados con fines de lograr lamodernización de la municipalidad.	X		X		X		
3	¿La municipalidad planifica utilizando la información necesaria, incluyendo las opiniones de los ciudadanos y trabajadores?	X		X		X		
4	Las políticas y la estrategia, se ven reflejadas en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Políticas</b>							
5	¿Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables; son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿La Municipalidad revisa y si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo?	X		X		X		
7	¿La Municipalidad dentro de su política de gobierno muestra una planificación acorde a las necesidades de trabajadores y ciudadanos?	X		X		X		
8	La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo,	x		X		x		

	siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc.							
	<b>DIMENSION 3: Talento humano</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La política de gestión de Recursos Humanos cuenta con estrategias y planes para una adecuada selección de personal y una debida contratación que retribuya la promoción al reconocimiento de la labor municipal que alcanza los objetivos trazados en el plan estratégico.	X		X		X		
10	hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario	X		X		X		
11	mejorado el comportamiento laboral con el conocimiento de la misión	X		X		X		
12	trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden	X		X		X		
13	ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.	X		X		X		
14	la Municipalidad existen condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo	X		X		X		
15	Plan estratégico con lo que cuenta la municipalidad en relación a la política de gobierno local ofrece al vecino un buen servicio igualitario sin distinción alguna.	X		X		X		
16	cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales.	X		X		X		





### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL PLAN ESTRATEGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Cultura Organizacional</b>							
1	¿La municipalidad socializa con los trabajadores la visión y misión formulada por la institución?	X		x		X		
2	La Misión y la Visión de la Municipalidad establecen con claridad las metas y objetivos trazados con fines de lograr lamodernización de la municipalidad.	X		X		X		
3	¿La municipalidad planifica utilizando la información necesaria, incluyendo las opiniones de los ciudadanos y trabajadores?	X		X		X		
4	Las políticas y la estrategia, se ven reflejadas en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Políticas</b>							
5	¿Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables; son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿La Municipalidad revisa y si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo?	X		X		X		
7	¿La Municipalidad dentro de su política de gobierno muestra una planificación acorde a las necesidades de trabajadores y ciudadanos?	X		X		X		
8	La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo,	x		X		x		

	siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc.							
	<b>DIMENSION 3: Talento humano</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La política de gestión de Recursos Humanos cuenta con estrategias y planes para una adecuada selección de personal y una debida contratación que retribuya la promoción al reconocimiento de la labor municipal que alcanza los objetivos trazados en el plan estratégico.	X		X		X		
10	hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario	X		X		X		
11	mejorado el comportamiento laboral con el conocimiento de la misión	X		X		X		
12	trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden	X		X		X		
13	ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.	X		X		X		
14	la Municipalidad existen condiciones físicas y ambientales para realizar un trabajo efectivo	X		X		X		
15	Plan estratégico con lo que cuenta la municipalidad en relación a la política de gobierno local ofrece al vecino un buen servicio igualitario sin distinción alguna.	X		X		X		
16	cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **INSTRUMENTO SUFICIENTE PARA MEDIR LA DIMENSION**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castañeda Félix Karol Verioska              DNI: 46093697**

**Especialidad del validador: Maestro en Administración de Empresas**

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

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

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

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

**06 de octubre del 2022**

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

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Modernización del estado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿La gestión actual, realiza seguimientos de los objetivos estratégicos?	X		x		X		
2	¿Se reconocen, se valoran y se recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos para contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad?	X		X		X		
3	¿La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Políticas de gestión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿En la gestión actual, vienen aplicando con eficiencia, eficacia el manejo de los recursos económicos?	X		X		X		
5	¿Se gestionan de forma óptima los medios materiales, espacios, equipos, nuevas tecnologías y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad?	X		X		X		
7	¿En la gestión actual, se ha logrado la mejora de la calidad de vida de la población?	X		X		X		
8	¿Es frecuente que en la gestión municipal frente a los problemas diversos se aceleren la toma de decisiones para resolver los casos urgentes?	X		X		X		
9	¿En los documentos de gestión son actualizados de	X		X		X		

	acuerdo a los cambios del entorno?						
	DIMENSION 3: Lineamientos de gestión	Si	No	Si	No	Si	No
10	¿Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas y objetivos estratégicos?	X		X		X	
11	¿La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resulten eficaces para conseguir los resultados esperados?	X		X		X	
12	La Municipalidad da una mejora de la alianza estratégica con las entidades públicas y privadas cumple con lo planificado en el Plan Estratégico de gobierno.	X		X		X	
13	¿Se tiene conocimiento que el órgano de control interno hace un seguimiento al Plan operativo institucional-POI, para evaluar al personal si presta servicios de calidad a los ciudadanos	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): INSTRUMENTO SUFICIENTE PARA MEDIR LA DIMENSION**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Pajuelo Llashag David Saulo**              **DNI: 41368881**

**Especialidad del validador:** **Maestro en Administración con Mención en Gestión Pública**

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

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

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

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

**06 de octubre del 2022**



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION PÚBLICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Modernización del estado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿La gestión actual, realiza seguimientos de los objetivos estratégicos?	X		x		X		
2	¿Se reconocen, se valoran y se recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos para contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad?	X		X		X		
3	¿La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Políticas de gestión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿En la gestión actual, vienen aplicando con eficiencia, eficacia el manejo de los recursos económicos?	X		X		X		
5	¿Se gestionan de forma óptima los medios materiales, espacios, equipos, nuevas tecnologías y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad?	X		X		X		
7	¿En la gestión actual, se ha logrado la mejora de la calidad de vida de la población?	X		X		X		
8	¿Es frecuente que en la gestión municipal frente a los problemas diversos se aceleren la toma de decisiones para resolver los casos urgentes?	X		X		X		

9	¿En los documentos de gestión son actualizados de acuerdo a los cambios del entorno?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Lineamientos de gestión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	¿Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas y objetivos estratégicos?	X		X		X		
11	¿La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resulten eficaces para conseguir los resultados esperados?	X		X		X		
12	La Municipalidad da una mejora de la alianza estratégica con las entidades públicas y privadas cumple con lo planificado en el Plan Estratégico de gobierno.	X		X		X		
13	¿Se tiene conocimiento que el órgano de control interno hace un seguimiento al Plan operativo institucional-POI, para evaluar al personal si presta servicios de calidad a los ciudadanos	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): INSTRUMENTO SUFICIENTE PARA MEDIR LA DIMENSION**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Castañeda Félix Karol Verioska**              **DNI: 46093697**

**Especialidad del validador: Maestro en Administración de Empresas**

**06 de octubre del 2022**

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

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

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

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

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



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Modernización del estado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿La gestión actual, realiza seguimientos de los objetivos estratégicos?	X		x		X		
2	¿Se reconocen, se valoran y se recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos para contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad?	X		X		X		
3	¿La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Políticas de gestión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿En la gestión actual, vienen aplicando con eficiencia, eficacia el manejo de los recursos económicos?	X		X		X		
5	¿Se gestionan de forma óptima los medios materiales, espacios, equipos, nuevas tecnologías y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad?	X		X		X		
6	¿Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad?	X		X		X		
7	¿En la gestión actual, se ha logrado la mejora de la calidad de vida de la población?	X		X		X		
8	¿Es frecuente que en la gestión municipal frente a los problemas diversos se aceleren la toma de decisiones para resolver los casos urgentes?	X		X		X		
9	¿En los documentos de gestión son actualizados de acuerdo a los cambios del entorno?	X		X		X		



Anexo 5: Fiabilidad de los instrumentos de medida

Instrumentos de medida	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario sobre la Aplicación del Plan Estratégico Institucional	,870	56
Cuestionario Gestión Pública	,901	56

## Anexo 6: Baremos

Baremos la variable plan estratégico y sus dimensiones.

Nivel	Baremos	Cultura organizacional	Políticas	Talento humano
Baja	13-25	2-4	2-4	4-8
Regular	26-39	5-6	5-6	9-12
Alta	40-52	7-8	7-8	13-16

Baremos para la variable Gestión Pública y sus dimensiones

Nivel	Baremos	Modernización de la gestión	Políticas de gestión	Lineamientos de gestión
Baja	13-25	3-6	3-7	2-4
Regular	26-39	7-9	8-13	5-6
Alta	40-52	10-12	14-20	7-8



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, KAREN DEL PILAR ZEVALLOS DELGADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad Provincial Cotabambas – Tambobamba, 2022.", cuyo autor es ALTAMIRANO FELIX DARMIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
KAREN DEL PILAR ZEVALLOS DELGADO <b>DNI:</b> 10682519 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2374-980X	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 23- 12-2022 09:06:13

Código documento Trilce: TRI - 0490839