

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**PLAN ESTRATÉGICO Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA, PROVINCIA DE
HUAURA.**

PRESENTADO POR:

PATRICIO DIAZ, ÁNGEL GABRIEL

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

M(º) VÍCTOR JOSELITO LINARES CABRERA

HUACHO - 2022

**PLAN ESTRATÉGICO Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA, PROVINCIA DE
HUAURA.**

PATRICIO DIAZ, ÁNGEL GABRIEL

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(º) VÍCTOR JOSELITO LINARES CABRERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

Agradezco a mi asesor de la tesis por su valioso apoyo para realizar este proyecto de investigación. A mi esposa e hijo por siempre apoyarme en cada momento de seguir avanzando en lo profesional y personal.

De la misma manera a mi abuela Esperanza, mi madre Rosa, mi padre y de mi hermana quienes han hecho inauditos esfuerzos para que yo dé los primeros pasos a continuar de manera constructiva mis conocimientos.

A mis primos y mis tíos, mi fuente de inspiración, mi mejor compañía para compartir.

Ángel Gabriel Patricio Díaz

AGRADECIMIENTO

A Dios, por principio espiritual.

A la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, especialmente del Departamento de Investigación, Pregrados y Evaluación por su guía y consejo.

Al Dr. Jorge Alberto Palomino Way, por el apoyo brindado para la consolidación del estudio realizado.

A los funcionarios de la ilustre Municipalidad Distrital de Santa María, en especial al alcalde y regidores, por la información, ayuda y colaboración en la ejecución de esta tesis.

Ángel Gabriel Patricio Díaz

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.2.1. Plan estratégico	9
2.2.2. Gestión pública	14
2.3 Bases filosóficas	20
2.4 Definición de términos básicos	20
2.5 Hipótesis de investigación	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	22
2.6 Operacionalización de las variables	22
	vii

CAPÍTULO III	24
METODOLOGÍA	24
3.1 Diseño metodológico	24
3.1.1 Tipo	24
3.1.2 Diseño	24
3.2 Población y muestra	25
3.2.1 Población	25
3.2.2 Muestra	25
3.3 Técnicas de recolección de datos	25
3.3.2. Validez	27
3.3.3 Confiabilidad	28
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	28
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS	30
4.1 Análisis de resultados	30
4.1.1 Descripción de Plan estratégico	30
4.1.2 Descripción de la gestión pública	32
4.1.3. Prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov	33
4.3 Contrastación de hipótesis	34
CAPÍTULO V	38
DISCUSIÓN	38
5.1 Discusión de resultados	38
CAPÍTULO VI	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
6.1 Conclusiones	40
6.2 Recomendaciones	40
REFERENCIAS	42
7.1 Fuentes documentales	42
7.2 Fuentes bibliográficas	43
7.3 Fuentes hemerográficas	44
7.4 Fuentes electrónicas	45
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable: plan estratégico</i>	22
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable: Gestión pública</i>	23
Tabla 3	<i>Ficha técnica de cuestionario de plan estratégico</i>	26
Tabla 4	<i>Ficha técnica de cuestionario de gestión pública</i>	26
Tabla 5	<i>Expertos que validaron el instrumento de plan estratégico</i>	27
Tabla 6	<i>Expertos que validaron el instrumento gestión pública</i>	27
Tabla 7	<i>Confiabilidad de la variable: Plan estratégico</i>	29
Tabla 8	<i>Confiabilidad de la variable: gestión pública</i>	29
Tabla 9	<i>Plan estratégico</i>	30
Tabla 10	<i>Dimensiones del plan estratégico</i>	31
Tabla 11	<i>Gestión pública</i>	32
Tabla 12	<i>Dimensiones de la gestión pública</i>	32
Tabla 13	<i>Resultados de la prueba de Normalidad</i>	33
Tabla 14	<i>Correlación entre el plan estratégico y la gestión pública</i>	34
Tabla 15	<i>Correlación entre la cultura organizacional y la gestión pública</i>	35
Tabla 16	<i>Correlación entre la política institucional y la gestión pública</i>	36
Tabla 17	<i>Correlación entre el talento humano y la gestión pública</i>	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Porcentaje del plan estratégico</i>	30
Figura 2 <i>Porcentaje de las dimensiones del plan estratégico</i>	31
Figura 3 <i>Porcentaje de la gestión pública</i>	32
Figura 4 <i>Porcentaje de las dimensiones de la gestión pública</i>	33

RESUMEN

El estudio realizado abordó la problemática observada con la formulación del problema ¿Cuál es la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura? Para llegar a la propuesta que planteaba la pregunta se formuló el objetivo de la investigación que era determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura. De allí se planteó la hipótesis general: El plan estratégico se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

La población y muestra la conformaron los 75 trabajadores y funcionarios de la Municipalidad distrital de Santa María, quienes dieron sus opiniones en dos instrumentos: cuestionario sobre plan estratégico y cuestionario sobre gestión pública que se procesó para realizar el análisis respectivo. El diseño metodológico desarrollado corresponde al uso del método deductivo, para un estudio básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional. El resultado general expresado en la conclusión es: existe relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud buena de $r=0,713$, lo que afirma que toda institución que ejecute su plan estratégico desarrollará una buena gestión pública.

Palabras clave: Plan estratégico, gestión pública, municipalidad, servicios.

ABSTRACT

The study carried out addressed the problems observed with the formulation of the problem: What is the relationship between the strategic plan and public management in the District Municipality of Santa María, Huaura province? To reach the proposal that raised the question, the objective of the research was formulated, which was to determine the relationship between the strategic plan and public management in the District Municipality of Santa María, Huaura province. From there, the general hypothesis was raised: The strategic plan is significantly related to public management in the District Municipality of Santa María, Huaura province.

The population and sample was made up of 75 workers and officials of the District Municipality of Santa María, who gave their opinions in two instruments: a questionnaire on a strategic plan and a questionnaire on public management that was processed to carry out the respective analysis. The methodological design developed corresponds to the use of the deductive method, for a basic study, with a quantitative approach, a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The general result expressed in the conclusion is: there is a relationship between the strategic plan and public management in the District Municipality of Santa María, province of Huaura, showing a good magnitude of $r=0.713$, which states that any institution that executes its plan strategy will develop good public management.

Keywords: Strategic plan, public management, municipality, services.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, al hablar de plan estratégico, inmediatamente se trae a la memoria el ordenamiento que se debe de generar en todas las instituciones públicas, así, dispuesto por las normativas del Estado peruano, a través del CEPLAN se generan todas las recomendaciones para la planificación ordenada establecida de manera piramidal en base al gobierno central, los gobiernos regionales y los gobiernos locales, además de todas las dependencias descentralizadas vinculadas al gobierno y las unidades ejecutoras. Los planes estratégicos deben de estar diseñados, planificados, ejecutados y evaluados siguiendo las consideraciones para cada uno de los casos, así la Municipalidad distrital de Santa María debe de contar con una oficina de planeamiento, encarga de las funciones señaladas para estos procesos. Pero, es indudable que, al existir el planeamiento estratégico, se debe entender que todas las instancias organizadas alrededor del Estado forman parte de las entidades de gestión pública, que se organizan y desarrollan en base a los recursos económicos que se les asigna con el Presupuesto General de la República.

Al observar las condiciones teóricas señaladas en el párrafo anterior, se genera una realidad problemática en condiciones de ser investigada, por ello que se formuló el problema general ¿Cuál es la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura? Para llegar a la propuesta que planteaba la pregunta se formuló el objetivo de la investigación que era determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura. De allí se planteó la hipótesis general: El plan estratégico se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

El proceso de la investigación se realizó siguiendo las recomendaciones establecidas en el Reglamento ofrecido por la Escuela de Posgrado de la Universidad, el que está conformado por seis capítulos. La fundamentación de la problemática del plan estratégico y la gestión pública y las condiciones de la investigación son propuestas inicialmente; posterior a ello se fundamenta la investigación recurriendo primero a antecedentes en lo internacional y nacional, también los fundamentos teóricos que existen en la literatura que trata sobre las variables y dimensiones de estudio, y con ello se logra la operacionalización de variables. En un tercer apartado se hace la propuesta de la forma de desarrollar la

investigación, a través de la metodología, población, instrumentos, validación, confiabilidad y procesamiento de la información recabada. Mención especial es la parte que considera los resultados del estudio, se muestra la descripción de las variables y la contrastación de las hipótesis, mediante la aplicación estadística y la toma de decisión del investigador. Por último, se considera la discusión de los resultados obtenidos con otras que forman parte de los antecedentes de la investigación; se suma las conclusiones y las recomendaciones que hace el tesista.

Parte del estudio lo conforman las fuentes escritas, la operacionalización estadística y los anexos que se han mencionado en el estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el escenario mundial se han desarrollado tendencias sobre la planificación estratégica, que se deben tomar en cuenta en todas las organizaciones, una situación particular se encuentra señalado, no puede haber una organización exitosa si es que no se planifica anticipadamente las actividades, es decir, aquellas organizaciones que no planifican están destinadas al fracaso. De diversos estudios se desprende que todas las organizaciones tienen que planificar para mantenerse activos y con visión prospectiva, así lo señala (Fernandez Hurtado, Martínez Martínez, & Ngono Fouda, 2019), es por ello que las organizaciones empresariales exitosa en el mundo diseñan y planifican sus actividades para el posesionamiento de las empresas en los mercados internacionales. Estas tendencias fortalecen las actividades educativas en la formación de profesionales que se especializan en el planeamiento organizacional.

Un aspecto a tener en cuenta en la investigación es el desarrollo de la gestión pública, lo manifiesta (Guerrero, 2001), al señalar que a través del tiempo los países europeos la desarrollaron adecuando la interrelación entre las entidades privadas y públicas, que fue direccionado por las Constituciones políticas, que establecen el libre comercio como eje de su desarrollo económico, siendo el Estado un mero observador y garante de las acciones en sus territorios. Se entiende que la gestión pública, desde su etimología, significa dedicarse a atender las necesidades de todos los pobladores, para lo que se deben de utilizar los recursos recaudados en calidad de tributos o impuesto.

En América Latina, la planificación estratégica se pueden manifestar situaciones específicas en cada uno de los países, en algunos casos han adaptado la planificación como una condición del empresariado privado, y por otros, de exclusividad de las entidades del Estado. Al comenzar el siglo XXI se observaron manifestaciones que han situado a la planificación dependiendo de la organización del Estado mediante la inclusión de entidades para asesoramiento de la planificación pública, que buscaban potenciar las políticas públicas, así lo menciona Mattar y Mauricio (2017), y que nuevamente se debe posesionar los procesos de planificación estratégica en cada una de las organizaciones, con ello se podrá alcanzar el éxito empresarial que se requiere en estos casos.

Recogemos el panorama que muestra América Latina al situar en el escenario la discusión sobre la trascendencia de las políticas públicas y el rol de Estado, el desarrollo y sostenibilidad de la gestión pública, que deben viabilizar políticas de Estado que puedan supervivir de manera horizontal a diversos gobiernos en los países de la región americana. En el caso del nuestro país, se estableció como institución regente de la planificación del Estado al CEPLAN. Es la institución encargada del planeamiento de todas las entidades públicas, que a pesar de los esfuerzos de empoderar a los funcionarios, especialistas y autoridades muestran desaciertos en los procesos encomendados para la proyección del desarrollo de las entidades gubernamentales; se puede deducir que, en muchos casos los funcionarios tienen un estilo de trabajo que no les permite adecuarse a las normativas vigentes.

En un escenario local reseñando lo que propone Uceda (2007), es que toda institución pública necesariamente debe de estar vinculada a la elaboración de un plan estratégico, lo que permitirá alcanzar las metas y objetivos propuestos por la institución. Por ello, se estima que los municipios distritales y provinciales deben de ajustarse a las normativas vigentes del CEPLAN; por ello, la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura debe de presentar una planificación acorde al desarrollo institucional y sobre todo de la población que conforma el distrito, con el tino y el empoderamiento para gestar mejores resultados que deban de cumplir las autoridades municipales.

El plan estratégico sirve a la institución pública, como la Municipalidad distrital de Santa María, cumplir con la programación de actividades y ejecución del presupuesto en base a las necesidades de la población que se expone en el diagnóstico del planeamiento,

debe estar elaborado por todos los actores que interactúan en la institución, desde el alcalde hasta el último trabajador de la estructura laboral.

Por todo lo señalado, la investigación busca la relación que se presentan entre el planeamiento estratégico y el desarrollo del proceso de gestión pública, siendo el escenario el ámbito de la Municipalidad distrital de Santa María en la provincia de Huaura, precisando que los resultados permitirán ayudar al diagnóstico situacional y su proyección a la mejora de las condiciones de ambas variables.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura?

¿Cuál es la relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura?

¿Cuál es la relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre la cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

Establecer la relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

Establecer la relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

1.4 Justificación de la investigación

Desde la teoría, la investigación permite orientar a otras entidades sobre las variables y tengan en cuenta en situaciones similares. Asimismo, las consecuencias del estudio pueden ser utilizadas en futuras investigaciones sobre el tema, que permitan contar con información clara y discusiones legales basadas en teorías que apoyen la planificación estratégica y, por tanto, favorezcan la administración pública municipal.

Desde la práctica, las conclusiones obtenidas en la investigación sirven en la toma de decisiones contiguas para contrarrestar los componentes desacertados, así como fortificar los positivos de la asociación entre la planificación estratégica y la gestión pública que realizan los funcionarios y empleados de la Municipalidad distrital de Santa María, dentro de un marco de eficiencia y eficacia.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial.

La investigación se llevó a cabo en la municipalidad distrital de Santa María, en la provincia de Huaura, departamento de Lima.

Delimitación poblacional.

El grupo social objeto de la investigación fueron las autoridades, funcionarios, trabajadores administrativos y obreros que laboran en la Municipalidad distrital de San María.

Delimitación Temporal.

El estudio se desarrolló el año 2021.

Delimitación temática.

Para sustentar el marco teórico de la investigación se recurrió a las diversas investigaciones y autores que han definido sobre las variables de planeamiento estratégico y de gestión pública.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio fue viable ya que se sostuvo los hechos que permitieron observar situaciones en el contexto social, administrativo y político de la Municipalidad distrital de Santa María, que hacen posible el desarrollo de la investigación.

Sobre el aspecto económico: el tesista pudo asumir con sus recursos las diversas etapas de la investigación.

Sobre el aspecto institucional: el tesista tuvo el apoyo de las autoridades edilicias siendo oportuno y desinteresado para el cumplimiento de la investigación.

Sobre el aspecto político: las normas y condiciones del gobierno local facilitaron el estudio en la institución pública.

Sobre el aspecto temporal: se sujetó a la propuesta del cronograma de actividades y tareas que se presentaron en el proyecto de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Para Acuña (2017) en su tesis *“Plan estratégico para la Empresa Mayopublicidad Ecuador S.A. de la ciudad de Quito”* para optar el Título de Ingeniería Comercial en la Universidad Nacional de Loja. El objetivo: Elaborar un plan estratégico para mejorar el funcionamiento de la empresa Mayopublicidad Ecuador S.A. de la ciudad de Quito. La metodología: Investigación cuantitativa. La conclusión: la falta de un Plan Estratégico no permite a la empresa marcar un rumbo definido sobre los objetivos que desea alcanzar y las metas que desean cumplir; para ello el presupuesto que se necesita para la ejecución del mismo está calculada una inversión de USD\$ 34.414.50 dólares americanos.

Según Albán (2016) en su tesis *“Plan Estratégico de la Empresa Maha-Ecuador”* para optar el Grado de Maestría en la Universidad Andina “Simón Bolívar”. El objetivo: Elaborar una planificación estratégica de la organización que permita una eficiente administración y desarrollo de la misión, objetivos y estrategias para mejorar la gestión de la empresa. La metodología: Investigación de método inductivo. La conclusión: la organización debe de emplear el palneamiento como acción principal que le posibilite crcer en el mercado de competencias a la que tiene acceso.

Para Villaroel (2016) en su tesis *“Análisis de los factores de gestión pública municipal de la competencia de agua y saneamiento en el cantón Cotacachi, período 2014-2015”* para optar el Grado de Maestría en la Universidad Andina Simón Bolívar. El objetivo: conocer los determinantes directos e inmediatos que inciden en el ejercicio de la gestión municipal de agua y saneamiento en Cotacachi. La metodología: Fue un estudio descriptivo-explicativo. La conclusión: se presenta una brecha en la gestión del municipio, que redundará en las condiciones del agua y el saneamiento para atender las necesidades de la población.

Según Solórzano y Rodríguez (2016) en su tesis *“Planificación estratégica de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES”* para optar el Grado de Maestría en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. El objetivo: Elaborar el modelo de Planificación Estratégica Institucional de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo 2014-2017, estableciendo la vinculación plan – presupuesto, alineado a los objetivos y políticas del nuevo Plan Nacional de Desarrollo. La metodología: Investigación descriptiva. La conclusión: Se estableció una ruta estratégica lo que facilitó a la organización definir las políticas, los objetivos y las metas del plan del buen vivir, lo que ayudó a una adecuada aplicación del presupuesto y de los recursos asignados.

Para Tamayo (2015) en su tesis *“Diseño de una propuesta de gestión por resultados que no afecte al talento humano del Sector Público (Caso ENAMI EP)”* para optar el Grado de Maestría en la Universidad Andina Simón Bolívar. El objetivo: Diseñar una propuesta de gestión por resultados para la ENAMI EP, que impacte positivamente al talento humano, a fin de dar vida a su plan estratégico y alcanzar una ventaja competitiva. La metodología: Investigación hipotético deductivo. La conclusión: Se estableció que los modelos establecidos en el estudio posibilitan conocer los aportes de la actividad minera que se presenta favoreciendo a los recursos humanos y funcionarios de la empresa que marca el beneficio común.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Según Ganoza (2015) en su tesis *“Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020”* para optar el Grado de Maestría en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. El objetivo: Determinar que la aplicación de un plan estratégico mejora la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten – Chiclayo en el período 2015 – 2020. La metodología: Investigación con diseño no

experimental. La conclusión: El plan estratégico trabajado en la Municipalidad se comprobó con acciones positivas y que ante la aplicación de la estadística dieron resultados positivos para una adecuada gestión pública a diferencia de otras entidades.

Para Nieto (2018) en su tesis *“El plan estratégico y la mejora de la gestión pública en la Municipalidad de Jesús María”* para optar el Grado de Maestría en la Universidad Nacional Federico Villarreal. El objetivo: Analizar el plan estratégico para conocer su influencia en la mejora de la gestión pública de la Municipalidad distrital de Jesús María. La metodología: Investigación aplicada. La conclusión: se determinó que el plan estratégico mejoró la gestión pública de la municipalidad, comprobado por los resultados estadísticos en la Municipalidad estudiada.

Según Cutipa (2018) en su tesis *“Relación de la planificación estratégica con la mejora de la gestión pública en las Municipalidades Distritales de la Provincia de San Román año 2016”* para optar el Grado de Maestría. El objetivo: Determinar en qué medida se relaciona la planificación estratégica en la mejora de la gestión pública de las municipalidades distritales de la provincia de San Román año 2016. La metodología: Investigación con enfoque cuantitativo. La conclusión: se muestra la planificación estratégica tiene una correspondencia positiva con la gestión estatal de la municipalidad, siendo la relación del 80% favorable a la mejora de atención a los servicios públicos.

Para Yarleque (2019) en su tesis *“Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019”* para optar el Grado de Maestría en la Universidad César Vallejo. El objetivo: Determinar la relación que existe entre el plan estratégico y la gestión por resultados en la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019. La metodología: Investigación de diseño no experimental transversal. La conclusión: se comprobó la relación entre el plan estratégico y la gestión por resultados en la empresa pública, aceptando la hipótesis de trabajo y con un nivel de relacionamiento de 0.789 considerada buena.

Según Bonilla y Feliciano (2020) en su tesis *“Plan estratégico institucional y gestión en la municipalidad provincial de Daniel Carrión - Yanahuanca, Pasco 2018”* para optar el Título de Economista en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. El objetivo: Identificar la relación que existe entre el plan estratégico institucional y la gestión municipal de la provincia de Daniel Carrión- Yanahuanca 2018. La metodología: Investigación cuantitativa” (p. 35). La conclusión: sobre el presupuesto asignado para desarrollar la entidad

pública se relaciona con la gestión que se presentó en la municipalidad, la relación es baja, representando al 33,8% pero que muestra una relación entre las variables de estudio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Plan estratégico

La planificación

El término planificación forma parte del lenguaje diario en el seno familiar, educativo y laboral, siempre orientado a la organización del grupo social que lo compone, así por ejemplo, la planificación de actividades en el seno del hogar para garantizar el uso adecuado de los recursos económicos para el mes, también para la conformación de la familia, mediante los métodos de la planificación familiar, de igual manera para cumplir actividades educativas y recreacionales; por otro lado, se estima que todas las entidades deben de tener una forma organizada en el desarrollo de sus actividades. Ante esto se define como planificación al juicio organizativo con el propósito de la utilidad adecuada de los recursos en base al tiempo y cumplir con las metas que se propone para el desarrollo institucional, ya sea de pequeñas o grandes empresas. También se entiende como un proceso secuencial que muestra el cambio de entornos de cada una de las empresas y la búsqueda de mejorar permanentemente en sus resultados.

Para acercarnos a algunas definiciones nos acercamos a la propuesta de (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996), que refiere que la planeación es una forma de proponer metas, y el uso de todos los recursos disponibles para lograrlas. En el caso de (Goodstein, 1998), señala que es el procesamiento de formular propósitos y la aplicación de todos los medios para lograrlos en base del tiempo propuesto. Para (Russell, 1972) es la forma anticipada de llevar adelante las decisiones, se vincula a la prospección de las acciones.

Planificación estratégica

Para introducirnos en el tema de la investigación debemos de definir planificación estratégica, que desde mi óptica personal es, un instrumento que posibilita gestionar la ruta que debe de encaminar a las organizaciones o empresas al logro de sus propuestas y visiones prospectivas, empleando de manera creativa los recursos y tiempo, así como la demanda del contexto social y económico. Con esta prerrogativa se puede decidir el camino que se debe de seguir para el éxito de la organización. Para sustentar este punto de vista tomamos algunas

referencias de autores que proponen sus definiciones, así tenemos a Romero (2017) que señala:

La planificación estratégica es un procedimiento de gestión para sostener y direccionar con visión prospectiva los elementos de una organización, para hacer viable los objetivos y metas, se alinea al desarrollo y propuesta de logros exitosos en el periodo que determinen los hacedores de la empresa. (p. 51)

Para Serna (1994), la planificación estratégica:

Se considera un procedimiento que utiliza una organización, en ella se puede establecer los elementos que permitan mirar el futuro en el desarrollo organizativo teniendo en cuenta el diagnóstico, la presencia de todos los actores en la puesta en marcha de las acciones y tareas, el uso de los recursos, el seguimiento y monitoreo de las acciones que permitan ajustar algunas condiciones que hayan la necesidad de realizarlos y que permitan lograr al final de l periodo una situación exitosa. (p. 17).

Para el gobierno peruano es importante la definición de plan estratégico, y ello lo manifiestan en CEPLAN (2017), lo siguiente: es un instrumento para gestionar y consolida la formulación normativa, la propuesta de los propósitos, la secuencia y ruta que debe de seguir la organización, la administración adecuada de los recursos y con ello lograr el éxito que se promueve dentro de la organización. (p. 45). Para Steiner (1983), también se refiere a la planificación estratégica al considerar que la empresa debe esforzarse para la consecución de un programa que los oriente fortalecer la gestión, desde una mirada de los directivos, para lo que se debe de tener muy claro sus propuestas de política y de los objetivos que tiene que alcanzar, deben de tener actividades que les posibilite alcanzar éxito para los servicios y producción a la que se encarga. También Steiner (1983), propone cuatro aspectos que lo hace diferente a otras propuestas.

Destino decisivo actual. Porque se interrelaciona de manera prospectiva con los hechos actuales y los resultados futuros.

Procesamiento. Esta forma de procesamiento se inicia con el diagnóstico y la propuesta de los objetivos y se va cumpliendo las diversas fases según las políticas empresariales para lograr el éxito esperado.

Filosofía. El proceso implica que la organización debe de representar una forma vivencial que se propone como las actitudes y secuencias ordenadas para seguir presentando una organización moderna y consolidada para alcanzar logros favorables.

Estructura. Esta forma de presentación muestra a su vez 4 formas de planes que se ajustan a esta realidad: planes, programas, presupuestos y planes operacionales.

De lo manifestado se puede deducir, que la planificación estratégica es, la sistematización formalizada que se muestra en una organización, que disponga de componentes de gestión, entre los que destaca objetivos, metas, recursos, actividades, políticas que sitúen a la organización en una posición adecuada para lograr éxito en el rubro a la que se dedica.

Clasificación de la planificación estratégica

La planificación estratégica se clasifica según las condiciones que se presenta:

Amplitud. Está compuesta de varios planes que tienen un plazo extenso de cinco años y otros de menor tiempo, que corresponden a los estratégicos y los operativos de cada una de las organizaciones.

Tiempo. Es el tiempo que se considera en los planes de plazos, en base al tiempo extenso, mediano y de corto alcance.

Especificidad. Se refiere a las condiciones específicas como condiciones especiales para el logro de los propósitos.

Relación. Es el planeamiento relacionado con los procesos de uso de recursos, cronogramas y políticas con las acciones y tareas relevantes para desarrollar a las organizaciones.

De toda la exposición sobre la planificación estratégica, permite deducir que ésta permite observar las mejoras de las organizaciones, y cuando sea necesario aceptar las modificaciones que se requieran, las condiciones deben de asegurar una producción o prestación de servicios para asegurar la calidad de la organización.

Plan estratégico

Para fines de la investigación, es un documento de gestión cuya responsabilidad se orienta a desarrollar las actividades de una organización, teniendo en cuenta los objetivos y metas propuestas, el uso de los recursos disponibles que ayuden a lograr el éxito de la

organización en un futuro inmediato. El modelo de plan estratégico sigue lineamiento establecidos como parte de la política de desarrollo institucional del Estado cuando se trata de entidades públicas, en el caso de los sectores privados, se vincula a la propuesta que debe de lograr según las políticas de su desarrollo. Se deduce que, el plan estratégico debe de contener todas las actividades que deben realizarse para alcanzar el futuro exitoso. Para reforzar las ideas previas sobre plan estrategia se hace una revisión de algunos autores que las han propuesto, así en el caso de Sainz De Vicuña (2012), se define como:

Es el documento fuente directriz, que acoge el trabajo estratégico que se debe realizar en un tiempo establecido y deben de considerar todas las acciones que en el tiempo de 3 años debe de lograr una empresa que sea competente en el rubro donde se desenvuelve, y que sea capaz de brindar servicios de calidad para sus usuarios.

Para Figueroa, et. al (2017), considera sobre el plan estrategico, que se debe de considerar la visión proyectiva institucional, que incluya las diversas etapas para consolidar su visión institucional con el uso de todos los recursos disponibles, siendo el objetivo final, lograr una exitosa gestión. (p. 25). Para Martínez y Milla (2005), también hacen su propuesta:

Se presenta como una guía – síntesis, que involucra la capacidad económica, organizativa y la visión prospectiva y posición vigente de la organización, que debe de orientar todos sus esfuerzos para lograr el éxito empresarial, que lo posiciona frente a otras empresas que atienden el mismo rubro empresarial. (p. 48).

Para Dess y Lumpkin (2003), señalan que el plan estratégico está vinculado a estudios, providencias y actividades que una empresa desarrolla para establecer y sostener preeminencias semejantes verosímiles con el tiempo. También Brenes (2007), afirma que el plan estratégico es similar a un proyecto, ya que incluye todos los elementos que lo conforman, una etapa de diagnóstico y las estrategias que se implementarán para alcanzar un óptimo resultado.

Elementos del plan estratégico

Según diversos autores los elementos que se consideran en un plan estratégico son: misión, visión, objetivos, políticas estrategias, programas, procedimientos y presupuesto.

Misión. Es la afirmación de la organización, que se vincula con los propósitos y enfoques de la existencia de la organización. Es la razón de ser de la existencia de la organización.

Visión. Es la descripción de la ruta que debe de seguir la organización, lo que se plantea lograr como organización después de un determinado periodo. Es la identidad de la organización lo que quiere ser.

Objetivos. Son los propósitos cualitativos que la organización propone para alcanzar para lograr posicionar a la organización en un escenario competitivo.

Políticas. Son proposiciones y lineamientos que guían las acciones que deben desarrollar las organizaciones, deben de estar supeditadas a las decisiones que se tomen con respecto al diagnóstico determinado, y son obligadas a implementarse para que la organización alcance éxitos organizativos.

Estrategias. Son las formas que se adoptan como recursos para lograr desarrollar las actividades de posicionamiento en e los mercados de competencias en relación de los servicios o productos relacionados a las organizaciones.

Programas. Es un documento que gestiona el orden secuencial de las diversas acciones y tareas que se deben de realizar para el logro de objetivos en base al cronograma de tiempo y uso de recursos programados.

Procedimientos. Son los diversos procesos que son sistematizados de forma cronológica, las actividades y tareas que se deben de realizar para que se logren los resultados esperados por la organización.

Presupuesto. Es el documento que propone un orden sistematizado y cuantitativo de los ingresos y egresos financieros que deben de ser asignados en el desarrollo de la programación de actividades y tareas consignada para el logro del plan estratégico.

Dimensiones de plan estratégico

Se consideran tres para efectos de la investigación: Cultura organizacional, política institucional y talento humano.

Cultura organizacional

Para Robbins (1999), en su estudio lo define como las formas de comportamiento y valoración que muestran los integrantes de las organizaciones, que se pued eutilizar como la

identidad organizativa que la diferencia de otras organizaciones. En el caso de Peters y Waterman (1984) esta forma de cultura se refiere al grupo impulsor de un sistema de valores simultáneos y que se comparten los componentes icónicos que diferencian entre ellas por características de su identidad.

Política institucional

Se considera como las disposiciones escritas que guían el trabajo ordenado y sistemático para los integrantes de la organización, que les permite desplazarse en condiciones especiales en representación de la mencionada. Se pone en escenario de lógica consistencia, lo que impide que el director asuma posiciones personales y que deba de estar sujeto a las mencionadas políticas que dirijan la vida institucional. Las políticas deben de ser asumidas por todos los integrantes de la organización y deben de ser cumplidas en cada una de las tareas, objetivos y metas que se programan en los planes estratégicos.

Talento humano

Es una acepción que refiere a las condiciones operativas de las personas dentro de una organización cumpliendo diferentes responsabilidades en la organización. Resulta trascendente por la labor que desempeñan los individuos al realizar actividades que les permita cumplir las metas operacionales. De las acciones realizadas por cada uno de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones se garantiza el éxito de la organización de manera sostenible. Solo con una participación mesurada de los trabajadores en el cumplimiento y accionar de las actividades se logrará una mejor disposición en el rendimiento. Por ello, el talento humano debe de integrar todo el aparato ejecutivo de la organización, con la satisfacción de todos los integrantes de la organización.

2.2.2. Gestión pública

Sobre gestión pública existen documento teórico que orientan las actividades de los estados para la conveniente gerencia de los recursos que pertenecen a toda la nación; por ello se han definido de varias formas, una de ellas es la que propone Cerquin y Gálvez (2020), que señalan que es una forma de enfocar una conveniente y eficaz gerencia de los componentes del Estado, siendo el propósito atender las falencias y carencias de los pobladores y según ello poder afirmar y mejorar las condiciones de vida para alcanzar su bienestar. (p. 38). Según Ortiz (2018) en las bases teóricas de su investigación señala:

La administración gubernamental en el contexto nacional y local, y la preparación conveniente para que se atiendan las necesidades y ayudar con ello a superar las necesidades que presenten. Lo que se concibe como los derechos de las personas a ser atendidos en condiciones de calidad que se le debe otorgar utilizando los recursos disponibles, lo importante de esta situación es que los usuarios deban de estar complacidos con los servicios. (p. 43).

Otro aporte lo mencionan Guerras y Navas (2015), cuando afirman que la gestión pública congrega a los espacio públicos y los diversos procesos que son dirigidos por los componentes del Estado, quienes promueven políticas, y aportan con los recursos económicos para que una determinada poblaciób pueda ser atendida, teniendo en cuenta la jurisdicción territorial que administra. (p. 59).

De lo mencionado se puede deducir que la gestión pública son las diversas acciones asumidas por los funcionarios encargados de hacer cumplir los propósitos y llegar a cumplir las metas establecidas, tienen una estructura jerárquica a partir de una alta dirección a las unidades operativas en la que se ha dividido el territorio nacional. Para una aplicación práctica se puede señalar que, a través de las carteras ministeriales, se han descentralizados las funciones, como a nivel departamental los gobiernos regionales, y a nivel de las provincias y distritos las municipales que cumplen funciones de gobierno local, según la administración territorial creado por ley; en todas estas jurisdicciones se promueve la ejecución de las normas establecidas en el campo económico, social, cultural, educativo, recreativo, entre otros.

Para entender la gestión pública se debe de tener presente el rol fundamental del Estado, siendo el eje central de todos los elementos de administración en las empresas que corresponden a sus funciones. El Estado es el ente de organización de las personas que habitan un espacio territorial, donde se aplican leyes válidas solo para ese territorio, los ciudadanos vinculados entre ellos de diversas formas, y que a su vez eligen de manera temporal a un grupo de personas para que cumplan las funciones de gobierno, entendiendo que la función principal es otorgar el bienestar común para todos los integrantes de la comunidad nacional.

El poder que se lo otorga a los gobernantes del Estado es asumido por el gobierno que según las normas lo hacen por un periodo de cinco años, estos asumen la dirección de los ciudadanos mediante políticas públicas, conforme lo señala la Constitución Política. Se

estructura el aparato estatal en función de la estructura de cada uno de los componentes de los poderes del Estado. Las entidades estatales cumplen las funciones de regulación y dirección de cada una de las acciones que por ley se les obliga a cumplir, se les otorga la administración de recursos económicos y humanos para que atiendan las necesidades de la población. Para direccionar estas acciones el Estado peruano estableció una entidad autónoma para que oriente los trabajos de gestión pública, ese es el caso del CEPLAN (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico) que tiene como función la orientación sobre la planificación de todas las empresas estatales o públicas, y por ende, la orientación de la gestión pública, de sus orientaciones se puede proyectar los beneficios que se pueden lograr al tener una excelente gestión pública.

La nueva gestión pública.

Como todo elemento vinculado al ser humano, la gestión pública ha sufrido modificaciones para modernizarla, y se agregó a esta condición elementos de eficacia eficiencia. Lo que se busca es brindar servicios de mejor calidad y para ello es imperativo desarrollar un monitoreo y seguimiento a la labor que trae por resultados una reformulación de las acciones, además de la transparencia en las acciones hará que una gestión pública pueda lograr resultados exitosos, por ello, las normas establecen hoy la participación ciudadana en cada uno de los procesos que desarrollan las entidades públicas, un ejemplo de esta referencia son los eventos de participación ciudadana en la formulación de los presupuestos de la entidad a la que se denomina presupuesto participativos.

Esta situación incorpora elementos de participación ciudadana para alcanzar y optimizar los resultados de beneficio común. Lo que permite entender que la nueva gestión pública está relacionada en otorgarle mayores beneficios a la colectividad, no solo interesa la que se dispone por la empresa pública, sino, por la atención que se requiere de parte de la población. Se fundamenta esta nueva gestión pública en tendencias modernas sobre todo en la modernización de los documentos de gestión, se debe dejar de lado la imposición personalista de los funcionarios públicos, brindar un valor a la nueva gestión pública, otorgar al Estado el rol promotor para orientar la gestión pública a partir del monitoreo y asumir como propia la participación ciudadana en las acciones de supervisión de las actividades de las entidades públicas.

La gestión pública por resultados.

Esta visión de la gestión por secuelas se relaciona con los intereses políticos, y tecnológicos, que se enmarca en el nuevo proceso de gestión por resultados aplicado para la gestión estatal, donde el gobierno y las organizaciones de la sociedad se vinculan por intereses comunes, para entender su aplicación es necesario lograr la integración mediante políticas públicas que emanan del Estado y deben de ser llevada a efecto por todas las entidades para beneficiar a la ciudadanía. Como esta entendido lo que comprende la gestión pública por resultados proponer alcanzar una labor eficaz que permita aplicar las políticas públicas dando responsabilidades a los hacedores de la gestión pública para alcanzar los resultados óptimos necesarios para brindar satisfacción a los ciudadanos.

En nuestro país con la aplicación de la Ley marco de modernización de la gestión del Estado peruano, busca otorgar facilidades para que las entidades públicas se desenvuelvan con mayor eficacia, siendo el objetivo general una mejor prestación de servicios a los ciudadanos, buscando siempre el uso de los recursos públicos que prioricen las necesidades de la población y su proyección a mejorarlas.

Con el proceso lo que se busca es modernizar al Estado, con ello la institucionalización de políticas que permitan obtener los resultados, con el uso de elementos tecnológicos, y de sobre manera el planeamiento del nivel estratégico, adicional a ello, una verdadera acción de evaluación de los procesos, en base al monitoreo e información en periodos cronogramados donde las entidades deberán rendir cuentas sobre los recursos utilizados y las metas logradas, todo ello facilitará el control y el manejo transparente de los recursos y la atención a la población.

El nuevo enfoque tiene como propósito hacer más dinámica y eficientes a las empresas estatales, donde se conocen las metas a lograr, el cronograma de las actividades y tareas que ayuden al desarrollo de la organización, también es necesario presentar condiciones para correlacionar los trabajos en las entidades comunes para que los logros sean de manera transversal en la organización, por ejemplo, en el caso de los gobierno regionales y los gobiernos locales, la gestión pública moderan implica que la planificación de las entidades deben de estar interrelacionadas, así que si las municipalidades distritales cumplen con las metas, estas facilitan las que propone las municipalidades provinciales y en un contexto más amplio el logro de los gobiernos regionales.

Proceso de gestión pública.

El proceso de la gestión pública responde al cumplimiento de acciones, principios, declaraciones y aplicaciones tecnológicas que orientan al Estado para cumplir con sus políticas para desarrollar al país.

Principios de la gestión pública.

Se establecen como guías de trabajo que deben de seguir los componentes del Estado, es decir, las personas tanto el nivel de dirección o de operaciones, a los que se reconoce competencias y capacidades a desarrollar en beneficio de la institución. En este caso podemos mencionar los siguientes principios: legalidad, servicios ciudadanos, de equidad e inclusión, de participación y transparencia, de organización, y el de competitividad.

Los sistemas de gestión pública.

Referenciando a la Ley orgánica del poder ejecutivo, el sistema de gestión pública está compuesto por todos los elementos que hacen viable la gestión pública y que les permite asumir competencias y prioridades de atención a la ciudadanía. Para una mejor distribución de los hechos se dividen dos componentes: los funcionales y los administrativos.

Los funcionales.

Son los que deben de cumplir con las políticas públicas, para lo que se precisa la participación de las empresas del Estado; se conoce como funcionales por que asumen las funciones que identifican a todos los organismos de gestión pública.

Los administrativos.

Este sistema se encarga de la regulación en la utilidad de los recursos en todas las empresas de gestión pública, lo que debe de precisar que deben de cumplir con estándares de eficiencia y eficacia en el desarrollo de cada una de ellas.

Los gestores públicos

Los gestores públicos son todos los individuos que tienen presencia en las entidades públicas, se les denomina servidores públicos, su función específica es la de asumir responsabilidades estratégicas u operacionales en las diversas entidades públicas, se desarrollan en el marco de las leyes que rigen su desenvolvimiento en la empresa. También es importante señalar que los funcionarios son personas que desarrollan una labor estable en las empresas públicas, por otro lado también se precisa señalar que las autoridades en muchos casos de estas empresas son asumidas por autoridades elegidas por voto popular, y

en otros casos elegidos como autoridades de confianza del gobierno, sea este nacional, regional o de los gobiernos locales.

Los hacedores de políticas del Estado, se responsabilizan de aplicar las políticas que ayuden a la solución de los problemas que afronta la ciudadanía en el territorio de su dominio. Los dominios de territorios en lo que se refiere a nuestro país tiene los siguientes componentes: los ministerios, el congreso de la república, los consejos regionales, municipales y de otros organismos descentralizados. En cada una de ellas los servidores estatales están en la obligación de aplicar las políticas públicas que emanan de los gobiernos, orientada a la satisfacción de necesidades de la población.

Dimensiones de gestión pública

Se consideran tres dimensiones para efecto de la investigación: modernización de la gestión, políticas de gestión y lineamientos de gestión.

Modernización de la gestión

Para entender esta dimensión se recurre a la información de la Presidencia del Consejo de Ministros (2021), y la 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.

Políticas de gestión

El tema de políticas de gestión es asumido por la Universidad Continental (2021) aludiendo a Dye (2008) refiere a que los gobiernos en representación del Estado direccionan normas que favorecen el desarrollo ciudadano y territorial de forma prudente. Ello se entiende que las políticas públicas asumen las responsabilidades de los gobiernos que se abican a la solución de los problemas que aquejan los ciudadanos dentro de un determinado territorio del país. Para Bañón y Carrillo (1997) las denominadas políticas estatales precisan los propósitos y acciones que deben de desarrollar los gobiernos cuando se presentan los problemas de los ciudadanos, y la priorización en la atención. (p. 82).

Lineamientos de gestión

Se concibe como una programación que es regente de todas las instituciones públicas, se consolida como las normas que acuñan las responsabilidades que se deben de asumir por

parte de los funcionarios y organizaciones estatales, los lineamientos son normas que deben de ser cumplidas por todos los integrantes de los estamentos públicos, su incumplimiento es sancionado según se desprende de las normas aplicadas. Estos lineamientos permiten un desarrollo general acorde a los elementos de modernización del Estado, que se enfoca en la búsqueda del bienestar común de todos los ciudadanos.

2.3 Bases filosóficas

La investigación tiene un fundamento en el enfoque cuantitativo de la investigación, esto se explica por los resultados que permite obtener después de aplicar los instrumentos y el procesamiento se obtendrán resultados descriptivos e inferenciales de forma cuantitativa, es decir, se van a plantear los niveles de relacionamiento entre las variables de estudio, el plan estratégico y la gestión pública. Los resultados bajo este enfoque se representan en las tablas y las figuras que se muestran en el presente estudio.

Desde la óptica filosófica es una investigación pragmática, ya que se sustenta en la observación de cada una de las variables que orientan la investigación. Por una parte, el plan estratégico como documento guía de las organizaciones cumplen con objetivos propuestos que desarrollan a las organizaciones, para nuestro caso es la que se encuentra en la Municipalidad distrital de Santa María, que, por ser una entidad pública, está bajo la tutela del Estado peruano como una unidad ejecutora de su presupuesto, por ello que la observación de la problemática se analiza desde la óptica pragmática.

2.4 Definición de términos básicos

Clima laboral: Son las manifestaciones del contexto que se presentan entre las personas que cumplen funciones dentro de una organización.

Desempeño laboral: Se considera una acción valorativa que aportan a una determinada organización las personas que desarrollan sus actividades en base a acciones conductuales observables que distinguen a la organización de otras.

Estrategia: Son las formas que se adoptan como recursos para lograr desarrollar las actividades de posicionamiento en los mercados de competencias en relación de los servicios o productos relacionados a las organizaciones.

Gestión: Son los procesos y accionar que permiten a las organizaciones el cumplimiento de sus objetivos y alcanzar las metas propuestas.

Gestión Pública: Se entiende como la suma de diversas acciones y utilidad de los diversos recursos para el desarrollo de las organizaciones estatales o públicas.

Liderazgo: Es una forma de manifestar la disposición preponderante de una persona sobre otras, bajo condiciones positivas de desarrollo que son condicionadas por una persona empoderada de conocimientos suficientes que ayuden a la organización para alcanzar resultados positivos.

Misión: Es la afirmación de la organización, que se vincula con los propósitos y enfoques de la existencia de la organización. Es la razón de ser de la existencia de la organización.

Planeamiento: Se considera que es un procedimiento que se desarrolla en una organización, en base a decisiones adecuadas que redunden en el bienestar de la organización.

Plan estratégico: Es el documento fuente directriz, que acoge el trabajo estratégico que se debe realizar en un tiempo establecido y deben de considerar todas las acciones que en el tiempo de 3 años debe de lograr una empresa que sea competente en el rubro donde se desenvuelve, y que sea capaz de brindar servicios de calidad para sus usuarios.

Planeamiento estratégico: La planificación estratégica es un procedimiento de gestión para sostener y direccionar con visión prospectiva los elementos de una organización, para hacer viable los objetivos y metas, se alinea al desarrollo y propuesta de logros exitosos en el periodo que determinen los hacedores de la empresa.

Recursos humanos: Es la suma de todas las personas que conforman una organización y que se desempeñan de manera organizada según los documentos de gestión.

Satisfacción: Es la percepción que se muestra en las personas que expresa la acción placentera en las personas al lograr el cumplimiento de las acciones programadas en la organización.

Trabajador: Así se denomina a las personas que brinda el servicio para ser compensados por el pago de las acciones desarrolladas en la producción o prestación de servicios en una organización.

Visión. Es la descripción de la ruta que debe de seguir la organización, lo que se plantea lograr como organización después de un determinado periodo. Es la identidad de la organización lo que quiere ser.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El plan estratégico se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

2.5.2 Hipótesis específicas

La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

El talento humano se relaciona significativamente con y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

La política institucional se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1: Plan estratégico

Definición conceptual: Es el documento fuente directriz, que acoge el trabajo estratégico que se debe realizar en un tiempo establecido y deben de considerar todas las acciones que en el tiempo de 3 años debe de lograr una empresa que sea competente en el rubro donde se desenvuelve, y que sea capaz de brindar servicios de calidad para sus usuarios.

Tabla 1
Operacionalización de la variable: plan estratégico

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Cultura organizacional	Misión	2	Bajo	2 -4
	Visión		Medio	5 -7
	Información		Alto	8 -10
Política institucional	Planificación	2	Bajo	2 -4
	Servicio		Medio	5 -7
			Alto	8 -10

Talento humano	Contratación	5	Bajo	5 -11
	Valores		Medio	12 -18
	Decisiones		Alto	19 -25
	Compromiso personal			
	Comunicación			
	Objetivos			
Plan estratégico		9	Bajo	9 -20
			Medio	21 -32
			Alto	33 -45

Variable 2: Gestión pública

Definición conceptual: Se entiende como la suma de diversas acciones y utilidad de los diversos recursos para el desarrollo de las organizaciones estatales o públicas.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Gestión pública

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Modernización	Esfuerzos	2	Bajo	2 -4
	Recursos económicos		Medio	5 -7
			Alto	8 -10
Política	Medios	2	Bajo	2 -4
	Materiales		Medio	5 -7
	Alianzas		Alto	8 -10
Lineamientos	Productividad	2	Bajo	2 -4
	Estructura organizativa		Medio	5 -7
			Alto	8 -10
Gestión pública		6	Bajo	6 -13
			Medio	14 -21
			Alto	22 -30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

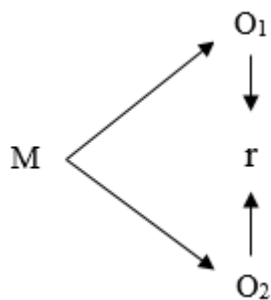
3.1.1 Tipo

Por el objetivo de la investigación es básica, porque parte de investigaciones y marcos teóricos existentes, lo que se busca es acrecentar la información sin contravenir las ya existentes. Según los medios para lograr la información se considera de campo, ya que se recurre a la observación y documentos existentes sobre el estudio a desarrollar.

3.1.2 Diseño

La exploración representa un diseño cualitativo, ya que la relación entre las variables se presenta en información matemática. La relación que se busca contrastar es el resultado del nivel que se presenta entre las variables, ello permite establecer el diseño correlacional que se empleará en el proceso.

Esquema de investigación



Donde:

- M = Muestra
 O₁ = Observación de la V₁
 O₂ = Observación de la V₂
 r = Correlación entre ambas variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La conforman los integrantes de la municipalidad distrital de Santa María, distribuidos de la siguiente manera:

Cargo / trabajo	N°
Alcalde	1
Regidores	5
Directivos	10
Administrativos	28
Operativos	31
TOTAL	75

Fuente: Oficina de Recursos humanos MDSM

3.2.2 Muestra

Según la propuesta de Sánchez y Reyes (2015) la muestra es por utilidad, es una representación adecuada del total de la población para usar los instrumentos. Por ello se está tomando a toda la población como muestra de 75 personas.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnicas

Para el estudio se utilizará como técnica las encuestas. Esto se fundamenta con el aporte de Cantín, López, Alelú, y Rodríguez, (2009), que señalan que las encuestas son válidas para recoger información adecuada a la investigación, se utiliza como instrumento a los cuestionarios.

Instrumentos

Como ya se ha establecido se empleará como instrumento de recojo de información a los cuestionarios, elaborados en base a las variables y dimensiones, esto se fundamenta en la propuesta de Falcón y Herrera (2021), que afirman que los cuestionarios son el instrumento preciso que permite recoger información fidedigna de la población en base a las respuestas de los ítems propuestos.

Tabla 3

Ficha técnica de cuestionario de plan estratégico

Ficha técnica de cuestionario: Plan estratégico	
Nombre de instrumento	Cuestionario sobre plan estratégico
Autor	PATRICIO DIAZ, ÁNGEL GABRIEL
Año	2021
Descripción	El instrumento permitirá obtener información sobre el plan estratégico
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Estimar las condiciones del plan estratégico de la MDSM
Población	Recursos humanos de la municipalidad
Ítem	09
Aplicación	Virtual
Tiempo	15 min.
Norma	Se selecciona una opción de las planteadas
Escala	Likert
Validación	La validez se fija por juicio de expertos, obteniendo un calificativo de excelente.
Confiabilidad	El nivel de confiabilidad de coeficiente de Alfa de Cronbach es (0,872), considerado excelente.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Ficha técnica de cuestionario de gestión pública

Ficha técnica de cuestionario: Gestión pública	
Nombre de instrumento	Cuestionario de gestión pública
Autor	PATRICIO DIAZ, ÁNGEL GABRIEL
Año	2021
Descripción	El instrumento permitirá obtener información sobre gestión pública en la MDSM

Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Estimar las condiciones de la gestión pública de la MDSM
Población	Recursos humanos de la municipalidad
Ítem	06
Aplicación	Virtual
Tiempo	15 min.
Norma	Se selecciona una opción de las planteadas
Escala	Likert
Validación	La validez se fija por juicio de expertos, obteniendo un calificativo de excelente.
Confiabilidad	El nivel de confiabilidad de coeficiente de Alfa de Cronbach es (0,786), considerado excelente

Fuente: Elaboración propia.

3.3.2. Validez

Se entiende por validez a la afirmación que se hace del instrumento utilizado para recabar la información de la población encuestada. (Zegers y Förster, 2009).

Tabla 5

Expertos que validaron el instrumento de plan estratégico

Expertos	Resultados de calificación
Dr. Cesar Abraham Neri Ayala	Condición excelente
Dr. Jorge Alberto Palomino Way	Condición excelente
Dr. Luis Baldeos Ardían	Condición excelente

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Expertos que validaron el instrumento gestión pública

Expertos	Resultados de calificación
Dr. Cesar Abraham Neri Ayala	Condición excelente
Dr. Jorge Alberto Palomino Way	Condición excelente
Dr. Luis Baldeos Ardían	Condición excelente

Fuente: Elaboración propia.

3.3.3 Confiabilidad

Es un procedimiento que otorga el nivel de confianza que presentan los instrumentos de recoger la información de la muestra poblacional, se procesa a través de la aplicación estadística y de la selección de una muestra de la población que pone en acción las encuestas y su viabilidad, así lo afirman Hernández, Fernández y Bapista (2010).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento descriptivo

Esta parte del procesamiento indica los resultados de la aplicación del software estadístico, y con ello se elaboran las tablas y figuras de las dimensiones que componen las variables de estudio.

Procesamiento inferencial

La aplicación de la estadística inferencial se muestra para contrastar las hipótesis.

Se utiliza el Coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro). La fórmula utilizada es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se establece dos criterios: por la varianza y la correlación entre los ítems.

De las varianzas: se calcula con la formula siguiente.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems: se calcula con la formula siguiente.

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)},$$

Donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Los resultados son los siguientes:

Tabla 7

Confiabilidad de la variable: Plan estratégico

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,872	9

Interpretación:

La tabla 7, señala que el 0,872 se considera como excelente confiabilidad

Tabla 8

Confiabilidad de la variable: gestión pública

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,786	6

Interpretación:

La tabla 8, señala que el 0,786 se considera como excelente confiabilidad

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de Plan estratégico

Tabla 9

Plan estratégico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	30,7%
Medio	38	50,7%
Alto	14	18,7%
Total	75	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura

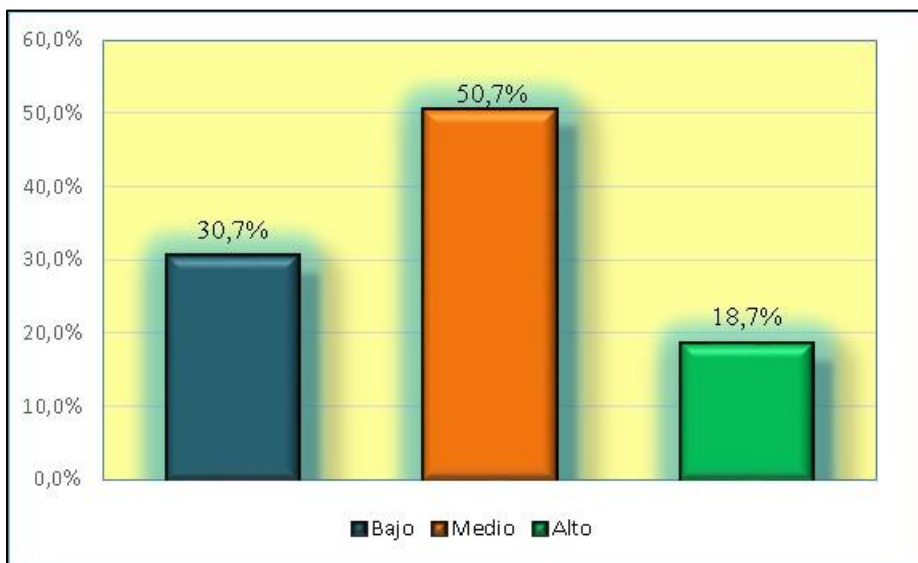


Figura 1 *Porcentaje del plan estratégico*

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 1, un 50,7% de trabajadores sobre la variable plan estratégico se muestran en nivel medio, un 30,7% muestran un nivel bajo y un 18,7% tienen un nivel alto.

Tabla 10

Dimensiones del plan estratégico

Niveles	Cultura organizacional		Política institucional		Talento humano	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	20,0%	10	13,3%	23	30,7%
Medio	46	61,3%	38	50,7%	38	50,7%
Alto	14	18,7%	27	36,0%	14	18,7%
Total	75	100,0%	75	100,0%	75	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura

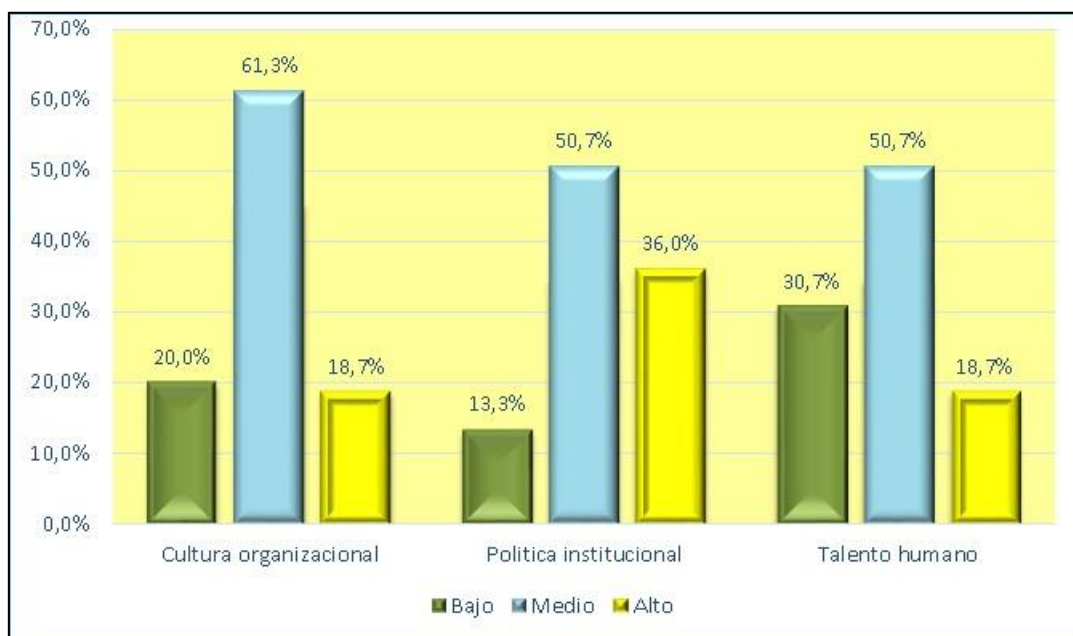


Figura 2 Porcentaje de las dimensiones del plan estratégico

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 2, un 61,3% de trabajadores de la Municipalidad muestran en la dimensión Cultura organizacional un nivel medio, un 20,0% expresan un nivel bajo y un 18,7% enuncian un nivel alto. En la dimensión Política institucional, un 50,7% muestran un nivel medio, un 36,0% un nivel alto y un 13,3% un nivel bajo. Y en la dimensión Talento humano un 50,7% muestra un nivel medio, un 30,7% un nivel bajo y un 18,7% un nivel alto.

4.1.2 Descripción de la gestión pública

Tabla 11
Gestión pública

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	41,3%
Medio	26	34,7%
Alto	18	24,0%
Total	75	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura

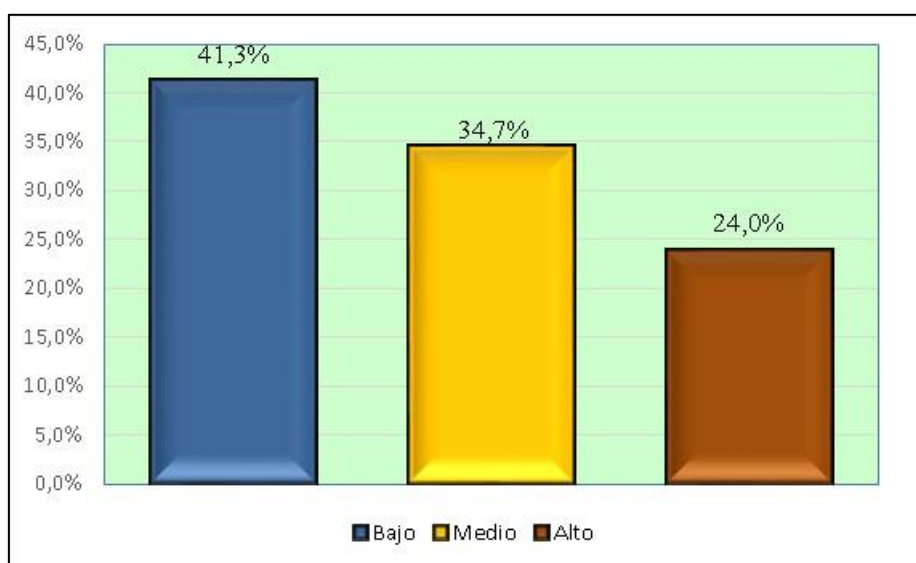


Figura 3 *Porcentaje de la gestión pública*

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 3, un 41,3% de trabajadores señalan en la variable Gestión pública un nivel bajo, un 34,7% muestran un nivel medio y un 24,0% un nivel alto.

Tabla 12
Dimensiones de la gestión pública

Niveles	Modernización		Política		Lineamientos	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	13,3%	36	48,0%	49	65,3%
Medio	57	76,0%	30	40,0%	8	10,7%
Alto	8	10,7%	8	10,7%	18	24,0%
Total	75	100,0%	74	98,7%	75	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura

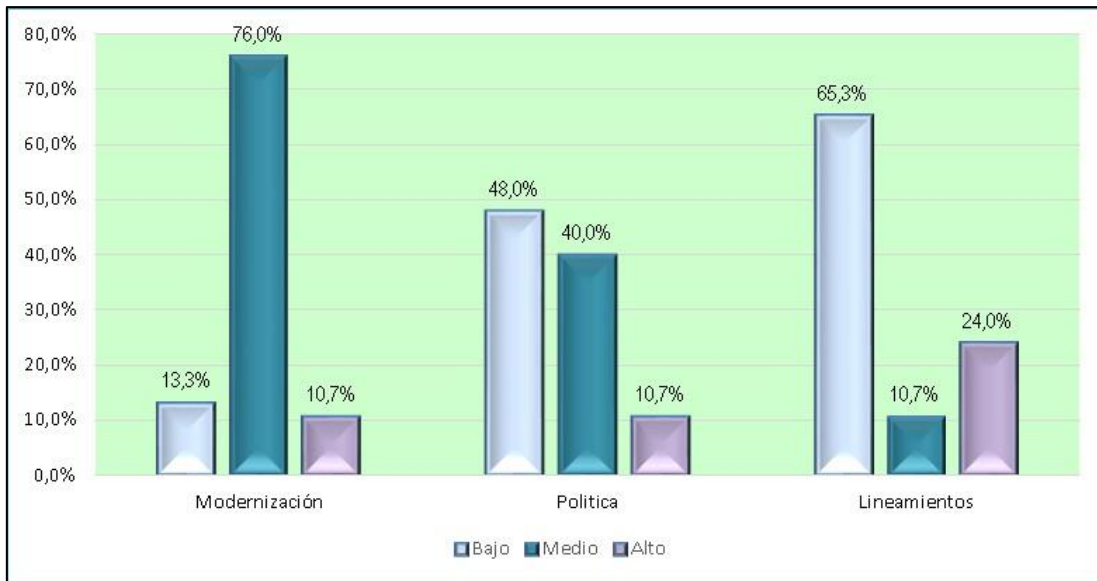


Figura 4 Porcentaje de las dimensiones de la gestión pública

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 4, un 76,0% de trabajadores de la Municipalidad afirman que en la dimensión Modernización tienen un nivel medio, un 13,3% un nivel alto y un 10,7% un nivel bajo. En la dimensión Política, un 48,0% expresa un nivel bajo, un 40,0% un nivel medio y un 10,7% un nivel bajo. Y en la dimensión Lineamientos un 65,3% muestra un nivel bajo, un 24,0% un nivel alto y un 10,7% un nivel medio.

4.1.3. Prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Tabla 13

Resultados de la prueba de Normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,918	75	,000
Política institucional	,824	75	,000
Talento humano	,866	75	,000
Plan estratégico	,920	75	,000
Modernización	,775	75	,000
Política	,893	75	,000
Lineamientos	,781	75	,000
Gestión pública	,812	75	,000

Interpretación:

De la tabla 13, sugiere el uso de una prueba no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a: El plan estratégico se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

H₀: El plan estratégico no se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

Tabla 14
Correlación entre el plan estratégico y la gestión pública

		Plan estratégico	Gestión pública
Plan estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Gestión pública	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

La tabla 14, denota una correlación de $r=0,713$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud buena.

Hipótesis específica 1

H_a: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

Tabla 15
Correlación entre la cultura organizacional y la gestión pública

			Cultura organizacional	Gestión pública
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión pública	N	75	75
		Coefficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

La tabla 15, denota una correlación de $r=0,446$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud moderada.

Hipótesis específica 2

H_a: La política institucional se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

H₀: La política institucional no se relaciona significativamente con la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

Tabla 16

Correlación entre la política institucional y la gestión pública

			Política institucional	Gestión pública
Rho de Spearman	Política institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión pública	Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

La tabla 16, denota una correlación de $r=0,675$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud buena.

Hipótesis específica 3

Ha: El talento humano se relaciona significativamente con y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

Ho: El talento humano no se relaciona significativamente con y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura.

Tabla 17

Correlación entre el talento humano y la gestión pública

			Talento humano	Gestión pública
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Gestión pública	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

La tabla 17, denota una correlación de $r=0,780$ con una relevancia menor a $0,05$ la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud muy buena.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Después de realizar el procesamiento de la información, y haber contrastado las hipótesis se afirma la relación entre las variables plan estratégico y la gestión pública, con ello también se afirman las condiciones de la propuesta de los objetivos de la investigación, así para llegar a la concreción del objetivo general, determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, se considera que un 50,7% de trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura afirman que el contar con el plan estratégico incide en su desarrollo profesional, un 30,7% señalan un déficit en su conocimiento y un 18,7% manifiestan un nivel alto de conocimiento; esto les permite afirmar una adecuada gestión pública en las instancias de sus actividades. Esta situación encontrada se ratifica con algunas investigaciones, como es el caso de Acuña (2017) y Albán (2016), que en sus resultados concluyen que se manifiestan altos niveles de relacionamiento entre las variables plan estratégico y la gestión pública y privada en los casos estudiados por dichos investigadores; pero, en el caso de Cutipa (2018), sus resultados son contradictorios, al manifestar que no existe relación entre el plan estratégico y la gestión pública, como situación del estudio realizado.

Para manifestar las condiciones desarrolladas en el objetivo específico 1, que proponía establecer la relación entre la cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura; en la aplicación de los instrumentos de

medición estadística se logró concluir que el 61,3% de trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa María tienen un gran desarrollo de la cultura organizacional, lo que a su vez les permite implementar una adecuada gestión pública: La situación señalada también al ser contrastada con otras investigaciones se llega a establecer la similitud de algunas decisiones de dichos estudios, los que respaldan los logros obtenidos, ello se manifiesta con Villaroel (2016) y Ganoza (2015), en cuyas indagaciones exponen la relevancia de la cultura organizacional para el éxito de toda gestión empresarial, llegando a establecer niveles altos en sus resultados estadísticos. No se encontró estudios que sean contrarios a los resultados obtenidos en la investigación.

Para llegar a comprobar el objetivo específico 2, que era establecer la relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, se recoge parte de los resultados estadísticos de la investigación, en este caso el talento humano muestra que los trabajadores que formaron parte de la muestra poblacional señalan un nivel medio de conocimiento sobre ello, esto representa el 50,7% del total. Es decir, existe un conocimiento del manejo del talento humano, pero éste no lo anejan todos los integrantes de la municipalidad. Esta situación se ratifica en los estudios de Solórzano y Rodríguez (2016) y Tamayo (2015), que encuentran que el talento humano si es necesario para que se desarrolle un manejo adecuado de la gestión pública. Ganoza (2015), por su parte no consiguen la trascendencia del talento humano en las condiciones de mejora de la gestión en las organizaciones.

Para consolidar la propuesta señalada en el objetivo específico 3, que planteaba establecer la relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, esto se manifiesta con el resultado que la política institucional se manifiesta con un resultado medio del personal de la Municipalidad de Santa María, se entiende que no se manifiesta una buena política de desarrollo de la organización en torno a la gestión pública. Para ello se buscó corroborar con otros resultados, así tenemos las propuestas de Yarleque (2019) y Bonilla y Feliciano (2020), que confirman que si una organización no puede manifestar una adecuada política institucional, se hará más difícil lograr una adecuada gestión pública.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Existe relación entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud buena de $r=0,713$, lo que afirma que toda institución que ejecute su plan estratégico desarrollará una buena gestión pública.

Segundo: Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud moderada de $r=0,446$, lo que afirma que debe de mejorar las condiciones de la cultura organizacional y con ello una mejor manifestación del plan estratégico para que se incida en el desarrollo de la gestión pública.

Tercero: Existe relación entre la política institucional y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud buena de $r=0,675$, que afirma el desarrollo de la política institucional en un plan estratégico para mejorar las condiciones de la gestión pública.

Cuarto: Existe relación entre el talento humano y la gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, provincia de Huaura, evidenciando una magnitud muy buena de $r=0,780$, que afirma las buenas condiciones del talento humano en el plan estratégico y su relación con la gestión pública.

6.2 Recomendaciones

Primero: Con los resultados obtenidos en la hipótesis general, se recomienda a las autoridades de la Municipalidad distrital de Santa María, que, se desarrollen eventos de acondicionamiento y reingeniería sobre los componentes del plan estratégico como la cultura organizacional, política institucional y manejo del talento humano, lo que beneficiará a la gestión pública.

Segundo: Con los resultados obtenidos en la hipótesis específica 1, se recomienda a las autoridades de la Municipalidad distrital de Santa María, en referencia a la cultura organizacional difundir y sensibilizar en el personal tres aspectos fundamentales de dicha cultura: misión, visión e información del plan estratégico de la institución.

Tercero: Con los resultados obtenidos en la hipótesis específica 2, se recomienda a las autoridades de la Municipalidad distrital de Santa María, en referencia a la política institucional capacitar a todo el personal de la institución en dos aspectos claves, la planificación y la prestación de servicios que debe ser el sello de identidad de la Municipalidad.

Cuarto: Con los resultados obtenidos en la hipótesis específica 3 se recomienda a las autoridades de la Municipalidad distrital de Santa María, en referencia al talento humano el plan estratégico debe de priorizar en cinco aspectos centrales que permitirán mejorar la gestión pública, entre ellos se mencionan la contratación de personal, los valores que deben de mostrar, las decisiones, el compromiso personal, la comunicación oportuna y el logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Acuña, M. (2014). *Plan estratégico para la Empresa Mayo Publicidad Ecuador S.A. de la ciudad de Quito*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Loja, Carrera de Administración de Empresas, Loja - Ecuador.
- Albán, E. (2004). *Plan Estratégico de la Empresa Maha-Ecuador*. Tesis de Maestría, Universidad Andina “Simón Bolívar”, Maestría en Dirección de Empresas, Ecuador.
- Bonilla, J., & Feliciano, N. (2020). *Plan estratégico institucional y gestión en la municipalidad provincial de Daniel Carrión - Yanahuanca, Pasco 2018*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Económicas y Contables, Cerro de Pasco - Perú.
- Cerquin, M., & Gálvez, F. (2020). *Gestión Pública y su Influencia en la Satisfacción del Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota -Cajamarca 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Administración, Cajamarca.
- 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.
- 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.
- 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.
- Ortiz, M. (2018). *Influencia de la Gestión del Tiempo en la Ejecución de Obras Públicas de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2015 –2016*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de ciencias empresariales, Cajamarca.

- Romero, P. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Marcos, Facultad de Educación, Lima.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Bañón, R., & Carrillo, E. (1997). *La nueva administración pública*. Madrid: Alianza Editorial.
- Brenes, L. (2007). *Dirección estratégica para organizaciones inteligentes*. México: EUNED.
- Cantín, S., López, N., Alelú, M., & Rodríguez, M. (2009). *Métodos de investigación: estudios de encuestas*. México: McGraw Hill.
- CEPLAN. (2017). *Glosario del Plan Estratégico Nacional al 2021*. Lima: Ceplan.
- Dess, G., & Lumpkin, T. (2003). *Dirección estratégica: Creando ventajas competitivas*. Madrid: McGraw Hill Interamericana.
- Dye, T. (2008). *Comprensión de las políticas públicas*. New Jersey: Prentice Hall.

- Figuroa, G., Paladines, J., Paladines, J., Caicedo, C., & Romero, M. (2017). *Modelo de plan estratégico de sistemas para la gestión y organización através de una plataforma informática*. Guayaquil: Universidad Estatal del sur de Manabí.
- Garcilaso, I. (2002). *Planificación estratégica*. Zaragoza: Torrealba.
- Guerras, L., & Navas, J. (2015). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones, 5ª edición*. Madrid: Thomson Reuters Civitas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (cuarta edición)*. México: McGraw-Hill.
- Martínez, D., & Milla, A. (2005). *La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando integral*. Madrid: Díaz de Santos.
- Michavila, F., & Calvo, B. (1998). *La universidad española hoy. Propuestas para una política universitaria*. Madrid: Síntesis.
- Mundet, J. (1999). *Planificación estratégica*. Barcelona: Universidad Politécnica de Cataluña.
- Paulet, A. (2000). *La planificación estratégica en la empresa*. Cali: Paulet.
- Peters, T., & Waterman, R. (1984). *En busca de la excelencia*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Sainz de Vicuña, J. (2012). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC Editorial.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Serna, H. (1994). *Planeación y gestión estratégica*. Bogotá: Legis Editores.
- Steiner, G. (1983). *La Planeación Estratégica: lo que todo director debe saber*. México: Continental.
- Uceda, J. (2007). *La gestión pública y empresarial: Análisis y control*. Madrid: Díaz de Santos.

7.3 Fuentes hemerográficas

Zegers, B., & Förster, K. (2009). Validez y Confiabilidad del Índice de Satisfacción Vital (LSI-A) de Neugarten, Havighurst & Tobin en una Muestra de Adultos y Adultos Mayores en Chile. *Terapia Psicológica*. Vol. 27, N° 1, 15 - 26.

7.4 Fuentes electrónicas

Falcón, J., & Herrera, R. (21 de julio de 2021). *Universidad Bolivariana de Venezuela*. Obtenido de Analisis del dato estadístico: <http://files.pnfa-iuty-yaracuy.webnode.com.ve/200000046-c8762c96c2/Analisis%20del%20Dato%20Estadistico.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (17 de octubre de 2021). *Politica de modernización de la gestión*. Obtenido de Secretaria de la modernización de la gestión: <https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>

Universidad Continental. (15 de octubre de 2021). *Blog de la Escuela de Posgrado*. Obtenido de Política pública y gestión pública: dos enfoques para la toma de decisiones: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/politica-publica-y-gesti%C3%B3n-publica-diferencias-dos-enfoques-para-la-toma-de-decisiones>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE PLAN ESTRATÉGICO

Indicaciones:

El cuestionario está dirigido para recoger información sobre el plan estratégico en la Municipalidad distrital de Santa María, se debe marcar una de las respuestas planteadas en la siguiente escala valorativa:

Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
Dimensión: cultura organizacional						
1	La Misión y la Visión de la Municipalidad, se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos.					
2	La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.					
Dimensión: política institucional						
3	Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad.					
4	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: talento humano						
5	La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la Municipalidad.					
6	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					
7	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					
8	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.					
9	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.					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA

Indicaciones:

El cuestionario está dirigido para recoger información sobre gestión pública en la Municipalidad distrital de Santa María, se debe marcar una de las respuestas planteadas en la siguiente escala valorativa:

Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
Dimensión: modernización						
1	Se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad.					
2	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: política						
3	Se gestionan de forma óptima los medios materiales –espacios, equipos, materiales, nuevas tecnologías- y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad.					
4	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.					
Dimensión: lineamientos						
5	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 estratégicas y la cultura de la calidad, basada en la mejora continua.					
6	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 resultan eficaces para conseguir los resultados esperados					

MATRIZ DE DATOS

Codigo	Plan estratégico												Gestión pública								V2				
	Cultura organizacional			Política institucional			Talento humano					ST1	V1	Modernización			Política			Lineamientos		ST2			
	1	2	S1	3	4	S2	5	6	7	8	9			S3	1	2	S4	3	4	S5			5	6	S6
1	2	2	4	2	3	5	3	2	2	2	2	11	20	Bajo	2	3	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
2	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
3	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
4	2	2	4	2	2	4	2	1	1	1	2	7	15	Bajo	3	2	5	1	1	2	1	1	2	9	Bajo
5	3	3	6	4	3	7	3	3	3	3	3	15	28	Medio	3	2	5	2	2	4	2	5	7	16	Medio
6	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	5	6	1	5	6	18	Medio
7	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
8	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	5	6	1	5	6	18	Medio
9	3	2	5	2	3	5	2	4	3	2	4	15	25	Medio	3	4	7	3	5	8	1	3	4	19	Medio
10	2	2	4	2	3	5	3	2	2	2	2	11	20	Bajo	2	3	5	2	5	7	2	5	7	19	Medio
11	2	2	4	2	2	4	2	2	2	5	5	16	24	Medio	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
12	3	2	5	2	3	5	2	4	3	2	4	15	25	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
13	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
14	2	2	4	2	2	4	2	2	2	5	5	16	24	Medio	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
15	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
16	3	2	5	2	3	5	2	4	3	2	4	15	25	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
17	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	7	11	Bajo	3	2	5	2	2	4	3	2	5	14	Medio
18	2	2	4	2	2	4	2	2	2	5	5	16	24	Medio	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
19	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
20	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo
21	3	2	5	2	3	5	2	4	3	2	4	15	25	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
22	2	5	7	2	2	4	2	2	2	5	5	16	27	Medio	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
23	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
24	2	2	4	2	2	4	2	1	1	1	2	7	15	Bajo	3	2	5	1	1	2	1	1	2	9	Bajo
25	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
26	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo
27	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
28	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo
29	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
30	2	2	4	2	3	5	3	2	2	2	2	11	20	Bajo	2	3	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo

31	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
32	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
33	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
34	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
35	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
36	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
37	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	7	11	Bajo	3	2	5	2	2	4	3	2	5	14	Medio
38	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
39	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
40	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo
41	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
42	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
43	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo
44	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
45	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo
46	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
47	2	2	4	2	3	5	3	2	2	2	2	11	20	Bajo	2	3	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
48	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
49	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
50	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
51	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
52	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
53	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
54	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	7	11	Bajo	3	2	5	2	2	4	3	2	5	14	Medio
55	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
56	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
57	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo
58	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
59	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
60	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
61	2	2	4	2	2	4	2	1	1	1	2	7	15	Bajo	3	2	5	1	1	2	1	1	2	9	Bajo
62	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
63	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
64	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo
65	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
66	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	19	Bajo	3	3	6	1	2	3	1	2	3	12	Bajo

67	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
68	2	2	4	2	3	5	3	2	2	2	2	11	20	Bajo	2	3	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
69	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
70	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
71	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
72	2	5	7	2	5	7	2	5	5	5	5	22	36	Alto	5	5	10	2	5	7	3	5	8	25	Alto
73	3	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	15	25	Medio	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13	Bajo
74	3	5	8	2	3	5	2	4	3	2	4	15	28	Medio	3	4	7	3	2	5	1	3	4	16	Medio
75	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	7	11	Bajo	3	2	5	2	2	4	3	2	5	14	Medio



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN N°228-2022-V

En Huacho, el día **18 de agosto de 2022**, siendo las **09:10 a.m.**, se dio inicio a la sustentación de tesis en la aplicación de videoconferencia Meet de la Escuela de Posgrado, los miembros del Jurado Evaluador integrado por:

PRESIDENTE	Dra. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES	DNI N° 15587359
SECRETARIO	Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA	DNI N° 15697556
VOCAL	Dr. FELIX GIL CARO SOTO	DNI N° 32124959
ASESOR	Dr. VICTOR JOSELITO LINARES CABRERA	DNI N° 15728073

El(la) postulante al Grado Académico de Maestro, **Don(ña) ANGEL GABRIEL PATRICIO DIAZ**, identificado(a) con **DNI N°71821058**, procedió a la Sustentación de la Tesis titulada: **PLAN ESTRATÉGICO Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA, PROVINCIA DE HUAURA**; autorizado mediante **Resolución Directoral N°1491-2022-EPG, de fecha 15 de agosto de 2022**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, absolvió las interrogantes que le formularon los señores del Jurado.

Concluida la Sustentación de la tesis, se procedió a la votación correspondiente resultando el(la) candidato(a) **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACION		EQUIVALENCIA	CONDICION
NUMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADO

Siendo las **10:00 a.m.** del día **18 de agosto de 2022**, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador el Acta de Sustentación de la Tesis Titulada: **PLAN ESTRATÉGICO Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA, PROVINCIA DE HUAURA**; para obtener el Grado Académico de **Maestro(a) en GESTIÓN PÚBLICA**, inscrito en el **FOLIO N°228** del LIBRO DE ACTAS.



Dra. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES
PRESIDENTE



Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
SECRETARIO



Dr. FELIX GIL CARO SOTO
VOCAL

Dr. VICTOR JOSELITO LINARES CABRERA
ASESOR