

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



T E S I S

**Impacto del Plan Estratégico Institucional en la eficiencia de la gestión
pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023**

Para optar el título profesional de:

Economista

Autores:

Bach. Beatriz ROMERO CORONEL

Bach. Jhonatan Jesús ATIZ PUENTE

Asesor:

Dr. Marino Teófilo PAREDES HUERE

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA



T E S I S

**Impacto del Plan Estratégico Institucional en la eficiencia de la gestión
pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mag. Percy Fredi HERRERA PINEDA
PRESIDENTE

Mag. Felipe Orestes HUAPAYA ZAVALA
MIEMBRO

Mag. Oscar Wulfredo HURTADO MELLADO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Económicas y Contables
Unidad de Investigación

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 019-2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Originality, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jhonatan Jesús ATIZ PUENTE y Beatriz ROMERO CORONEL

Escuela de Formación Profesional

Economía

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Impacto del Plan Estratégico Institucional en la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023

Asesor:

Dr. Marino Teófilo PAREDES HUERE

Índice de Similitud: 16%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente informe, el reporte de identificación del porcentaje de similitud general: asimismo, a través del correo institucional de la Oficina de Grados y Títulos de nuestra Facultad – FACEC. Envío en la fecha el reporte completo de Turnitin; todo ello, en atención al Memorando N° 000062-2025-UNDAC/DFCEC.

Cerro de Pasco, 29 de mayo del 2025



Firmado digitalmente por BERNALDO FAUSTINO Carlos David FAU
201546020046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.05.2025 23:08:48 -05:00

Dr. Carlos D. BERNALDO FAUSTINO
Director de la Unidad de Investigación-FACEC

DEDICATORIA

Con amor y gratitud dedicamos este trabajo a nuestros padres, quienes con su ejemplo de perseverancia y esfuerzo constante nos inspiraron a alcanzar esta meta. Su apoyo incondicional fue fundamental en nuestro camino.

A nuestros docentes de la carrera de Economía, quienes, con su rigor académico, su capacidad de transmitir conocimientos y su compromiso con la formación integral, contribuyeron significativamente a nuestro desarrollo profesional. Gracias por compartir su experiencia y sabiduría.

AGRADECIMIENTO

A Dios, fuente infinita de sabiduría y fortaleza, por guiar nuestros pasos, iluminar nuestro camino y concedernos la perseverancia necesaria para culminar este trabajo. Gracias por la salud, la inspiración y las oportunidades recibidas. A Él sea toda la gloria. Mi más profundo agradecimiento por su inmenso amor y protección.

A nuestros padres, pilares fundamentales en nuestras vidas, gracias por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios inagotables. Su creencia en nosotros fue la fuerza que nos impulsó a alcanzar esta meta. Este logro es un reflejo de su dedicación y esfuerzo. Gracias por todo lo que han hecho por nosotros. Los amamos profundamente.

A nuestros estimados docentes de la carrera de Economía, expresamos nuestro más sincero agradecimiento por su invaluable contribución a nuestra formación profesional. Su dedicación, paciencia y conocimientos compartidos fueron fundamentales para nuestro crecimiento académico. Gracias por su guía, motivación y apoyo constante a lo largo de estos años. Su pasión por la enseñanza nos inspiró a alcanzar nuestras metas. Este logro es también un reflejo de su esfuerzo y compromiso.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023, según el tipo de investigación prospectivo, diseño correlacional, con una población de 101 trabajadores y una muestra de 80 personas.

Según los resultados del Rho de Spearman es de 0.673 correlación positiva moderada, siendo el nivel del p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos Existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Según los resultados para las hipótesis específicas llegamos a las siguientes conclusiones: a) Existe relación significativa entre la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. b) Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. c) Existe relaciona significativa entre las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.d) Existe relación significativa entre la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Palabras Claves: Impacto del plan estratégico institucional y eficiencia de la gestión pública.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the impact of the institutional strategic plan and the efficiency of public management in the District Municipality of Palcazú, 2023, according to the type of prospective research, correlational design, with a population of 101 workers and a sample of 80 people.

According to the results of Spearman's Rho is 0.673 moderate positive correlation, being the level of the p-value is $0.000 < 0.05$, where the null hypothesis is rejected, where we conclude There is a significant relationship between the impact of the institutional strategic plan and the efficiency of public management in the District Municipality of Palcazú, 2023.

According to the results for the specific hypotheses we reach the following conclusions: a) There is a significant relationship between the institutional mission and the efficiency of public management in the District Municipality of Palcazú, 2023. b) There is a significant relationship between the strategic objectives and the efficiency of public management in the District Municipality of Palcazú, 2023. c) There is a significant relationship between the strategic objectives and the efficiency of public management in the District Municipality of Palcazú, 2023. c) There is a significant relationship between the strategic actions and the efficiency of public management in the District Municipality of Palcazú, 2023. d) There is a significant relationship between the strategic roadmap and the efficiency of public management in the District Municipality of Palcazú, 2023.

Key words: Impact of the institutional strategic plan and efficiency of public management.

INTRODUCCIÓN

Tenemos el honor poner a vuestra consideración la tesis titulada: **Impacto del Plan Estratégico Institucional en la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023**, estudio que fue desarrollado según el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

La gestión pública eficiente es muy importante para el desarrollo de cualquier entidad, y las municipalidades distritales juegan un papel fundamental en la provisión de servicios y el bienestar de sus ciudadanos. En un contexto de recursos limitados y crecientes demandas sociales, la optimización de la gestión pública se convierte en una necesidad imperativa. La planificación estratégica, a través de la elaboración e implementación de un Plan Estratégico Institucional (PEI), se presenta como un instrumento clave para alcanzar este objetivo, permitiendo la asignación eficiente de recursos, la priorización de objetivos y el monitoreo del desempeño. Esta tesis se centra en analizar el impacto del Plan Estratégico Institucional (PEI) en la eficiencia de la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Palcazú durante el año 2023. Se busca determinar la relación existente entre la implementación del PEI y la eficiencia en la prestación de servicios municipales, considerando indicadores relevantes de desempeño. Este análisis permite comprender la contribución del PEI al logro de los objetivos municipales y ofrecerá recomendaciones para fortalecer la planificación estratégica y mejorar la gestión pública local. Finalmente, los resultados de esta investigación aportarán a la generación de conocimiento sobre las buenas prácticas en la gestión municipal en contextos similares. El estudio está estructurado de la siguiente manera.

En el Capítulo I: se consideró el Problema de investigación que abarca la identificación y planteamiento del problema, delimitación de la investigación,

formulación del problema, formulación de objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, consideramos el Marco Teórico, donde se desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teóricas científicas, la definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y operacionalización de variables referente a las variables de estudio.

En el Capítulo III, consideramos la Metodología y Técnicas de Investigación, el tipo, nivel, método, diseño de investigación, población y muestra, técnicas de recolección, procesamiento, tratamiento estadístico, selección y validación de instrumentos y la orientación ética.

En el Capítulo IV, consideramos los Resultados y discusión, análisis e interpretación de resultados obtenidos, descripción del trabajo de campo, presentación de resultados obtenidos y la prueba de hipótesis para el cual se aplicó el test estadístico del Rho de Spearman para determinar relación entre las variables de estudio.

Finalmente, la investigación culminamos en las conclusiones y recomendaciones, las mismas que fueron obtenidas como resultado de la contrastación de hipótesis, una de las conclusiones según los resultados del Rho de Spearman concluimos: Existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del Problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	4
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general	5
1.4.2.	Objetivos específicos.....	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación	9

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	11
2.2.	Bases teóricas - científicas.....	22

2.3.	Definición de términos básicos	36
2.4.	Formulación de Hipótesis	39
2.4.1.	Hipótesis general	39
2.4.2.	Hipótesis específica	39
2.5.	Identificación de variables	39
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	40

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	41
3.2.	Nivel de Investigación	41
3.3.	Métodos de investigación	42
3.4.	Diseño de investigación	42
3.5.	Población y muestra	43
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.7.	Selección y Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación...44	
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
3.9.	Tratamiento estadístico	45
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	45

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1.	Descripción del trabajo de campo	46
4.2.	Presentación análisis e interpretación de resultados	46
4.3.	Prueba de Hipótesis	83
4.4.	Discusión de resultados	87

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Considera Usted que, la misión institucional refleja el rol central de la institución?	47
Tabla 2 ¿Considera Usted que, en la misión institucional se identifica los usuarios o beneficiarios directos?	48
Tabla 3 ¿Considera Usted que, en la misión institucional se consideran los atributos que deben guiar el rol central de la institución?	49
Tabla 4 ¿Considera Usted que, la misión institucional refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	50
Tabla 5 ¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se identifica el sujeto cuya condición se desea cambiar?	51
Tabla 6 ¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se reconoce la cualidad, característica y atributo del sujeto sobre el cual se desea incidir?	52
Tabla 7 ¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se refleja la dirección del cambio que se desea lograr en la condición del sujeto?	53
Tabla 8 ¿Considera Usted que, los objetivos estratégicos reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	54
Tabla 9 ¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se identifica el bien o servicio que consigue en el beneficiario los cambios necesarios para lograr los objetivos estratégicos institucionales?	55
Tabla 10 ¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se define los aspectos cuantitativos o cualitativos de manera de cómo debe ser entregado el bien o servicio?	56
Tabla 11 ¿Considera Usted que, las acciones estratégicas definen quienes son los ciudadanos, entorno o entidades que tienen que cambiar para lograr los objetivos estratégicos?	57

Tabla 12 ¿Considera Usted que, las acciones estratégicas reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	59
Tabla 13 ¿Considera Usted que, la ruta estratégica define los criterios específicos para ordenar los objetivos estratégicos institucionales?	60
Tabla 14 ¿Considera Usted que, la ruta estratégica prioriza las acciones estratégicas, partiendo del objetivo estratégico con la más alta prioridad?	61
Tabla 15 ¿Considera Usted que, en la ruta estratégica se identifican las unidades orgánicas que participan en cada acción estratégica institucional?	62
Tabla 16 ¿Considera Usted que, la ruta estratégica refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	63
Tabla 17 ¿Considera Usted que, el plan estratégico institucional a mejorado la gestión de calidad institucional?	65
Tabla 18 ¿Considera Usted que, la evaluación del desempeño de los trabajadores es constante?	66
Tabla 19 ¿Considera Usted que, hay una capacitación constante del personal para el desarrollo de nuevos conocimientos?	67
Tabla 20 ¿Considera Usted que, en el plan estratégico institucional se consideran como acciones estratégicas el de capacitar al personal para mejorar la eficiencia de estos? ...	68
Tabla 21 ¿Considera Usted que, en el plan estratégico se realizó un diagnóstico de la realidad municipal y de la población beneficiaria?	69
Tabla 22 ¿Considera Usted que, la municipalidad tiene una visión clara de lo quiere lograr a futuro?	71
Tabla 23 ¿Considera Usted que, que el plan estratégico está vinculado a las líneas de desarrollo del municipio?	72

Tabla 24 ¿Considera Usted que, los proyectos considerados en el plan estratégico institucional satisfarán las necesidades básicas de la población?.....	73
Tabla 25 ¿Considera Usted que, se realiza correctamente y en todo momento la certificación de los créditos presupuestarios?	74
Tabla 26 ¿Considera Usted que, se cumple correctamente con fase del compromiso mensual del crédito presupuestario?.....	75
Tabla 27 ¿Considera Usted que, se cumple correctamente con la fase de devengado que constata que el bien ha ingresado o el servicio se ha realizado?	76
Tabla 28 ¿Considera Usted que, se correctamente con la fase del girado/pagado para atender el gasto comprometido o devengado?.....	78
Tabla 29 ¿Considera Usted que, la municipalidad promueve el desarrollo de mecanismos y estrategias de participación ciudadana?	79
Tabla 30 ¿Considera Usted que, la municipalidad organiza su gestión entorno a los objetivos y las metas establecidas en el plan estratégico institucional?.....	80
Tabla 31 ¿Considera Usted que, los prepuestos de la municipalidad son objeto de difusión?	81
Tabla 32 ¿Considera Usted que, la municipalidad cuenta con gestión estratégica de competitividad?	82
Tabla 33 Correlaciones del impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública.....	83
Tabla 34 Correlaciones de la eficiencia de la gestión pública y la misión institucional	84
Tabla 35 Correlaciones de la eficiencia de la gestión pública y los objetivos estratégicos	85
Tabla 36 Correlaciones de la eficiencia de la gestión pública y las acciones estratégicas	86

Tabla 37	Correlaciones eficiencia de la gestión pública y la ruta estratégica	87
-----------------	--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Figura 1 ¿Considera Usted que, la misión institucional refleja el rol central de la institución?.....	47
Figura 2 ¿Considera Usted que, en la misión institucional se identifica los usuarios o beneficiarios directos?	48
Figura 3 ¿Considera Usted que, en la misión institucional se consideran los atributos que deben guiar el rol central de la institución?	49
Figura 4 ¿Considera Usted que, la misión institucional refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	50
Figura 5 ¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se identifica el sujeto cuya condición se desea cambiar?	51
Figura 6 ¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se reconoce la cualidad, característica y atributo del sujeto sobre el cual se desea incidir?	52
Figura 7 ¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se refleja la dirección del cambio que se desea lograr en la condición del sujeto?	53
Figura 8 ¿Considera Usted que, los objetivos estratégicos reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	54
Figura 9 ¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se identifica el bien o servicio que consigue en el beneficiario los cambios necesarios para lograr los objetivos estratégicos institucionales?	55
Figura 10 ¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se define los aspectos cuantitativos o cualitativos de manera de cómo debe ser entregado el bien o servicio?	56
Figura 11 ¿Considera Usted que, las acciones estratégicas definen quienes son los ciudadanos, entorno o entidades que tienen que cambiar para lograr los objetivos estratégicos?	58

Figura 12 ¿Considera Usted que, las acciones estratégicas reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	59
Figura 13 ¿Considera Usted que, la ruta estratégica define los criterios específicos para ordenar los objetivos estratégicos institucionales?	60
Figura 14 ¿Considera Usted que, la ruta estratégica prioriza las acciones estratégicas, partiendo del objetivo estratégico con la más alta prioridad?	61
Figura 15 ¿Considera Usted que, en la ruta estratégica se identifican las unidades orgánicas que participan en cada acción estratégica institucional?	62
Figura 16 ¿Considera Usted que, la ruta estratégica refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	64
Figura 17 ¿Considera Usted que, el plan estratégico institucional a mejorado la gestión de calidad institucional?	65
Figura 18 ¿Considera Usted que, la evaluación del desempeño de los trabajadores es constante?	66
Figura 19 ¿Considera Usted que, hay una capacitación constante del personal para el desarrollo de nuevos conocimientos?	67
Figura 20 ¿Considera Usted que, en el plan estratégico institucional se consideran como acciones estratégicas el de capacitar al personal para mejorar la eficiencia de estos?	68
Figura 21 ¿Considera Usted que, en el plan estratégico se realizó un diagnóstico de la realidad municipal y de la población beneficiaria?	70
Figura 22 ¿Considera Usted que, la municipalidad tiene una visión clara de lo quiere lograr a futuro?	71
Figura 23 ¿Considera Usted que, que el plan estratégico está vinculado a las líneas de desarrollo del municipio?	72

Figura 24 ¿Considera Usted que, los proyectos considerados en el plan estratégico institucional satisfarán las necesidades básicas de la población?.....	73
Figura 25 ¿Considera Usted que, se realiza correctamente y en todo momento la certificación de los créditos presupuestarios?	74
Figura 26 ¿Considera Usted que, se cumple correctamente con fase del compromiso mensual del crédito presupuestario?.....	75
Figura 27 ¿Considera Usted que, se cumple correctamente con la fase de devengado que constata que el bien ha ingresado o el servicio se ha realizado?	77
Figura 28 ¿Considera Usted que, se correctamente con la fase del girado/pagado para atender el gasto comprometido o devengado?.....	78
Figura 29 ¿Considera Usted que, la municipalidad promueve el desarrollo de mecanismos y estrategias de participación ciudadana?	79
Figura 30 ¿Considera Usted que, la municipalidad organiza su gestión entorno a los objetivos y las metas establecidas en el plan estratégico institucional?.....	80
Figura 31 ¿Considera Usted que, los prepuestos de la municipalidad son objeto de difusión?	81
Figura 32 ¿Considera Usted que, la municipalidad cuenta con gestión estratégica de competitividad?	82

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del Problema

La identificación de problemas del estudio del impacto del Plan Estratégico Institucional (PEI) en la eficiencia de la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Palcazú al año 2023, después de la revisión de información disponible, se identifican a continuación problemas que pueden estar obstaculizando la implementación efectiva del PEI y, por ende, la mejora de la eficiencia en la gestión pública.

La falta de Información Pública mediante la página web de la Municipalidad Distrital de Palcazú, ofrece información limitada sobre el PEI. La falta de acceso público al documento completo dificulta la evaluación de su contenido, objetivos, estrategias y metas.

Ausencia de transparencia en la rendición de cuentas a la población y a contraloría, no se especifica si esta incluye información sobre la ejecución del PEI. La falta de transparencia en la rendición de cuentas dificulta la evaluación del impacto del PEI en la gestión pública.

La falta de enfoque por resultados de la información disponible sobre el PEI de Palcazú no menciona indicadores de desempeño o metas específicas para evaluar el progreso en la implementación del PEI. La ausencia de un enfoque por resultados dificulta la medición del impacto del PEI en la eficiencia de la gestión pública.

Limitada Información sobre la estrategia de Gobierno Electrónico esta información debe estar disponible para la integración de sistemas informáticos para mejorar la eficiencia. Sin embargo, no se detalla la estrategia específica para la implementación del gobierno electrónico. La falta de una estrategia clara afecta la eficacia de la implementación de las tecnologías de la información.

La falta de detalle en la estrategia del servicio salud, la posta médica no cuenta con programas integrales de salud. Sin embargo, no se especifica la estrategia para garantizar la atención eficiente y la sostenibilidad de estos servicios. La falta de detalle en la estrategia de salud afecta la calidad y la accesibilidad de los servicios.

La falta de información sobre la estrategia de modernización, aquí no se detalla la estrategia específica para implementarlos. La falta de una estrategia clara afecta la eficacia de los procesos de modernización.

La falta de información sobre la estrategia de recaudación de arbitrios e impuestos no se especifica la estrategia específica para mejorar la eficiencia de la recaudación. La falta de una estrategia clara afecta la sostenibilidad financiera de la Municipalidad.

La poca participación ciudadana y la falta de una estrategia específica por la municipalidad para fomentar la participación de la población en la

implementación del PEI, afecta la legitimidad y la eficacia del PEI en el gobierno local.

La falta de información sobre la gestión de riesgos en la implementación del PEI, expone a la municipalidad a posibles amenazas que podrían afectar la eficiencia de la gestión pública.

La falta de información sobre la evaluación del PEI, la municipalidad no cuenta con un sistema de evaluación del PEI. La falta de un sistema de evaluación dificulta la identificación de áreas de mejora y la optimización de la implementación del PEI.

Falta de información sobre los programas de capacitación del personal en la municipalidad referente a la implementación del PEI. La falta de capacitación afecta la capacidad del personal para implementar eficazmente las estrategias del PEI.

La falta de información y comunicación interna en la difusión del PEI y sus objetivos al personal municipal afecta la motivación y el compromiso en la implementación del PEI.

La falta de información y comunicación externa para difundir el PEI a la comunidad puede afectar la transparencia y la participación ciudadana en la implementación del PEI.

La falta de información sobre la coordinación en la implementación del PEI afecta la eficacia de la implementación del PEI, especialmente en áreas que requieren la colaboración de diferentes instituciones.

La falta de información sobre la sostenibilidad del PEI, la municipalidad no menciona la existencia de una estrategia para garantizar la sostenibilidad del PEI a largo plazo, la falta de una estrategia de sostenibilidad afecta la continuidad

de los esfuerzos para mejorar la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú.

Estos desafíos hacen que se desarrolle la investigación en el distrito de Palcazú.

1.2. Delimitación de la investigación

La presente investigación estudió las variables impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad distrital de Palcazú.

Espacial, El estudio se desarrolló en el Municipalidad Distrital de Palcazú.

Temporal, El período para estudiado fue al año 2023.

Universo, Se tomó en cuenta para la investigación toda la población del distrito de Palcazú, para ello se realizará el trabajo de campo con las técnicas e instrumento de recopilación de información, luego procesarlos para llegar a los objetivos de la investigación.

Contenido, Los aspectos que se estudió y analizó son las variables de impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad distrital de Palcazú.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023?

¿Cómo se relaciona los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023?

¿Cómo se relaciona las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023?

¿Cómo se relaciona la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación del impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Determinar cómo se relaciona los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Determinar cómo se relaciona las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Determinar cómo se relaciona la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

1.5. Justificación de la investigación

Teórica, El PEI es una herramienta esencial en la administración pública moderna, diseñada para alinear los objetivos organizacionales con las políticas públicas. A través del PEI, las municipalidades buscan mejorar la planificación, priorizar recursos y lograr resultados que satisfagan las necesidades de la población.

La eficiencia en la gestión pública implica maximizar los recursos disponibles para lograr los objetivos estratégicos, reduciendo costos y tiempos. Evaluar cómo el PEI contribuye a esta eficiencia permite establecer buenas prácticas y generar recomendaciones para su implementación en contextos similares.

La Municipalidad Distrital de Palcazú, como otras en contextos similares, enfrenta desafíos relacionados con la optimización de recursos, gestión participativa y desarrollo sostenible. Un PEI efectivo puede ser clave para superar estas barreras.

Teoría de la Gestión Estratégica, fundamentada en el trabajo de autores sobre planificación y ejecución estratégica, esta teoría enfatiza la importancia de los planes estratégicos como un medio para alcanzar objetivos organizacionales de manera coherente y estructurada.

Teoría de la Eficiencia Organizacional, examina cómo los recursos son utilizados para producir resultados. En el caso del PEI, se analiza su impacto en indicadores de desempeño como tiempos de respuesta, satisfacción ciudadana y sostenibilidad financiera.

Contribución a la Evidencia Empírica, al estudiar el impacto del PEI, se generan datos que pueden servir para evaluar y mejorar su diseño y aplicación en el contexto público.

Relevancia Local y Regional, los resultados pueden ser útiles no solo para Palcazú, sino también para otras municipalidades con características y desafíos similares.

Aportaciones a la Política Pública, este análisis puede influir en el diseño de políticas públicas más efectivas, orientadas a mejorar la gestión municipal.

Este enfoque justifica la necesidad de investigar cómo el PEI influye en la eficiencia de la gestión pública, aportando tanto al conocimiento teórico como a las aplicaciones prácticas en el sector público.

Práctica, El estudio proporciona mejoras en la toma de decisiones, ya que el estudio brindará datos y análisis específicos que pueden ser utilizados por los gestores municipales para identificar debilidades y fortalezas en la implementación del PEI. Al demostrar cómo las estrategias planificadas impactan la eficiencia, la investigación puede guiar ajustes o rediseños en el plan estratégico.

La evaluación del PEI permite identificar prácticas administrativas que optimicen el uso de recursos públicos (financieros, humanos y materiales). Esto es especialmente relevante en contextos de limitaciones presupuestarias como el de la Municipalidad de Palcazú.

Al enfocarse en la eficiencia de la gestión pública, el estudio busca contribuir a una mejora directa en la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, promoviendo su bienestar y satisfacción. Los hallazgos pueden facilitar la implementación de procesos más ágiles y efectivos, impactando positivamente en la percepción pública de la gestión municipal.

Los resultados de esta investigación pueden servir como modelo para otras municipalidades distritales de características similares que buscan implementar o mejorar su PEI. La difusión de los hallazgos puede fortalecer la capacitación y profesionalización de funcionarios públicos.

Un PEI efectivo puede ser un catalizador para proyectos sostenibles y de desarrollo económico en Palcazú, abordando desafíos como la pobreza, el acceso

a servicios básicos y la preservación del entorno. Este estudio puede priorizar acciones estratégicas orientadas al desarrollo integral y sostenible del distrito.

Metodológica, La justificación metodológica del estudio sobre el impacto del Plan Estratégico Institucional (PEI) en la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023, se fundamenta en la relevancia de la metodología científica para garantizar resultados válidos, confiables y útiles. Este enfoque resalta cómo el diseño del estudio y las técnicas empleadas permitirán responder a las preguntas de investigación de manera rigurosa.

Se seleccionará un diseño de investigación que permita abordar específicamente la relación entre la implementación del PEI y la eficiencia de la gestión pública, mediante el diseño relacional para analizar correlaciones de las variables.

La metodología incluirá una operacionalización de variables que permitan medir tanto la implementación del PEI (indicadores de cumplimiento estratégico) como la eficiencia en la gestión pública (indicadores como tiempos de respuesta, calidad de servicios y satisfacción ciudadana).

Se emplearán herramientas de recolección de datos, como cuestionarios, previamente validadas para garantizar la confiabilidad y la precisión de los datos recopilados. El uso de métricas estandarizadas fortalecerá la comparación y el análisis de los resultados.

La metodología incluirá técnicas de análisis estadístico acordes al tipo de variables y objetivos del estudio, el uso de pruebas de correlación, que permita evaluar la relación entre las estrategias del PEI y los indicadores de eficiencia.

La selección de la muestra estará basada en criterios que aseguren su representatividad, mediante técnicas de muestreo probabilístico, dependiendo de las condiciones y el acceso a la población objetivo.

La adecuada estructuración metodológica asegurará que los resultados obtenidos reflejen de manera fiel la realidad estudiada.

Al basarse en un enfoque metodológico sólido, este estudio contribuirá al desarrollo de mejores prácticas en la evaluación de planes estratégicos en la gestión pública.

1.6. Limitaciones de la investigación

Algunas variables, como la eficiencia de la gestión pública, pueden ser difíciles de medir debido a la subjetividad de ciertos indicadores, como la percepción de los ciudadanos o la calidad de los servicios. La operacionalización de las variables podría requerir simplificaciones que no capturen la complejidad total del fenómeno.

El diseño es no experimental (observacional), puede haber dificultades para establecer relaciones definitivas entre la implementación del PEI y los cambios en la eficiencia de la gestión pública.

Es posible que existan sesgos de respuesta en encuestas, especialmente si los participantes temen expresar opiniones críticas sobre la gestión pública. Los registros documentales o administrativos pueden contener errores o información incompleta.

El contexto específico de Palcazú podría limitar la generalización de los hallazgos a otras municipalidades con características distintas. Factores como la infraestructura limitada, acceso a recursos o la cultura organizacional de la municipalidad podrían influir en los resultados.

Eventos imprevistos, como cambios políticos o económicos, podrían afectar la implementación del PEI o los indicadores de eficiencia durante el periodo de estudio.

La evaluación del impacto del PEI en un periodo de tiempo limitado (2023) puede no capturar plenamente los efectos a largo plazo de su implementación. Muchas estrategias implementadas en el PEI podrían no mostrar resultados inmediatos, lo que limita la capacidad de evaluación en el corto plazo.

La investigación podría enfrentarse a restricciones en el acceso a datos administrativos, financieros o estratégicos de la municipalidad, debido a problemas de transparencia o confidencialidad.

Limitaciones en el presupuesto o en la disponibilidad de personal capacitado podrían afectar el alcance y la profundidad del estudio.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Beltran, (2022), en su tesis de maestría concluye:

1. Se identificó una relación positiva y estadísticamente significativa entre el plan estratégico institucional y la gestión municipal en el distrito de Anta, región Áncash, 2022. Esto fue confirmado mediante la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,739).
2. Se constató una correspondencia positiva y destacada entre la misión institucional y la gestión municipal en el distrito de Anta, región Áncash, 2022. Este hallazgo fue respaldado por la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,636).
3. Se estableció una relación positiva y significativa entre los objetivos estratégicos institucionales y la gestión municipal en el distrito de Anta, región Áncash, 2022. Este resultado fue corroborado con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0,001 < 0,01; Rho = 0,492).

4. Se encontró una correlación positiva y relevante entre las acciones estratégicas institucionales y la gestión municipal en el distrito de Anta, región Áncash, 2022. Este hecho fue confirmado mediante la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,595).
5. Se verificó una relación positiva y significativa entre la ruta estratégica y la gestión municipal en el distrito de Anta, región Áncash, 2022. Este hallazgo fue respaldado por la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho = 0,601). (p.40)

Enríquez, (2017), en su tesis de maestría concluye:

La implementación del Plan Estratégico Institucional tiene una influencia significativa del 58.2% en el impulso hacia la mejora de la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017. Esto se demuestra con un valor del estadístico Tau-b de Kendall ($\tau = 0.72$) y un nivel de significancia menor al 1% estándar ($P < 0.01$), lo que llevó a aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

La variable de implementación del Plan Estratégico Institucional en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017 presentó un nivel regular en el 78.2% de los casos.

La variable gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017 también evidenció un nivel regular en un 74.6%.

En cuanto a las dimensiones de la variable implementación del Plan Estratégico Institucional, los niveles regulares se distribuyen de la siguiente manera: recursos humanos 72.7%, bienestar institucional 70.9%, gestión financiera 67.3%, proyección social 63.6%, infraestructura 52.8% y dimensión ambiental 51%.

Respecto a las dimensiones de la variable gestión por resultados, los niveles regulares fueron: rendición de cuentas 72.7%, evaluación de políticas y programas y medición de resultados 70.9% cada uno, eficiencia y eficacia de la gestión y desarrollo institucional 69% cada uno, y asignación de recursos 67.3%.

La dimensión proyección social, como parte de la implementación del Plan Estratégico Institucional, influyó significativamente en un 45.5% en la mejora de la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017.

La gestión financiera, dentro de la implementación del Plan Estratégico Institucional, mostró una influencia significativa del 47.3% en el progreso hacia la mejora de la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017.

La dimensión ambiental, como parte de la implementación del Plan Estratégico Institucional, impactó significativamente en un 38.2% en el mejoramiento de la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017.

El bienestar institucional, en el marco de la implementación del Plan Estratégico Institucional, tuvo una influencia significativa del 52.7% en la mejora de la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017.

Los recursos humanos, como componente de la implementación del Plan Estratégico Institucional, influyeron significativamente en un 56.4% en el impulso hacia la mejora de la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017.

La infraestructura, como parte de la implementación del Plan Estratégico Institucional, mostró un impacto significativo del 40.0% en el mejoramiento de

la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017. (p.97-98)

Herrera (2024), en su tesis de maestría concluye:

1. Según la percepción de los funcionarios de la Corte Superior, el Plan Estratégico Institucional (PEI) tiene un impacto del 36.3% sobre la gestión pública, lo que refleja una influencia significativa. El PEI presenta un nivel medio de efectividad del 80.0%, mientras que la gestión pública alcanza un 59.0%. La prueba de correlación de Spearman muestra una relación positiva y significativa alta ($r_s = 0,615^{**}$, Sig. = 0,000). Esto resalta la necesidad de fortalecer el PEI a través de una planificación estratégica más integrada y coordinada para optimizar la gestión pública.
2. Los funcionarios de la Corte Superior perciben que la asignación de presupuestos impacta en un 23.8% la gestión pública, evidenciando un efecto importante. Este aspecto registra un nivel medio del 70.5%, mientras que la gestión pública se sitúa en un 48.6%. La correlación de Spearman ($r_s = 0,469^{**}$, Sig. = 0,000) indica una relación positiva y significativa alta, lo que subraya la importancia de no solo asignar recursos adecuadamente, sino también optimizar su uso para mejorar el desempeño de la gestión pública.
3. La ejecución de proyectos, según la percepción de los funcionarios de la Corte Superior, influye en un 26.1% sobre la gestión pública, mostrando un impacto significativo. Su nivel medio se sitúa en 69.5%, mientras que la gestión pública es evaluada en un 50.5%. La correlación de Spearman ($r_s = 0,510^{**}$, Sig. = 0,000) refleja una relación positiva y significativa alta entre la ejecución de proyectos y la gestión pública. Esto enfatiza la importancia

de ejecutar eficientemente los proyectos formulados para cumplir con los objetivos institucionales y mejorar la gestión pública.

4. Según los funcionarios de la Corte Superior, las estrategias formuladas impactan en un 27.6% sobre la gestión pública, indicando un efecto relevante. Estas estrategias presentan un nivel medio del 82.9%, mientras que la gestión pública alcanza un 59.0%. La correlación de Spearman ($r_s = 0,518^{**}$, Sig. = 0,000) demuestra una relación positiva y significativa alta. Este resultado destaca la importancia de desarrollar e implementar estrategias efectivas, adaptándolas según las necesidades institucionales para garantizar un desempeño más sólido y eficiente en la gestión pública. (p.31)

Huamanchumo (2022), en su tesis de maestría concluye:

Primera. Del objetivo general. Se encontró una correlación alta positiva ($\rho = 0.778$) y estadísticamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la implementación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Segunda. Del primer objetivo específico. Se identificó una correlación positiva moderada ($\rho = 0.607$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Tercera. Del segundo objetivo específico. Se halló una correlación positiva moderada ($\rho = 0.469$) y estadísticamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión política y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Cuarta. Del tercer objetivo específico. Se determinó una correlación positiva moderada ($\rho = 0.510$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$)

entre la dimensión diagnóstico estratégico y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarney.

Quinta. Del cuarto objetivo específico. Se estableció una correlación positiva moderada ($\rho = 0.641$) y estadísticamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión estrategia y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarney.

Sexta. Del quinto objetivo específico. Se evidenció una correlación positiva moderada ($\rho = 0.651$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión talento humano y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarney.

Séptima. Del sexto objetivo específico. La mayoría de los participantes (71.7%) calificaron el nivel del plan estratégico como regular. En cuanto a las dimensiones, la dimensión estrategias alcanzó el mayor porcentaje en nivel alto (19.2%), la dimensión política mostró el mayor porcentaje en nivel bajo (35.8%), y la dimensión cultura organizacional registró su mayor porcentaje (54.2%) en el nivel regular.

Octava. Del séptimo objetivo específico. La mayor parte de los encuestados (63.4%) evaluaron el nivel de gestión pública como regular. En las dimensiones, la política de gestión y lineamientos de gestión presentó el mayor porcentaje en el nivel bueno (19.2%), la dimensión modernización de la gestión mostró el mayor porcentaje en el nivel malo (35.8%), y la dimensión política de gestión registró un 75.8% en el nivel regular. (p.43-44)

Lopez (2017), en su tesis de maestría concluye:

1. Se identificó que la relación entre las variables Planificación Estratégica Institucional y Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Yungay es

alta y directamente proporcional. Esto implica que un aumento o disminución en los niveles de planificación estratégica se refleja directamente en un incremento o reducción de la gestión pública.

2. Este hallazgo se deriva del análisis estadístico mediante la prueba de Chi cuadrado, donde el estadístico obtenido ($Xc^2 = 34,140$) supera el valor tabular ($Xt^2 = 9,42$), situándose en la región de rechazo de la hipótesis nula (H_0). Por ello, se acepta la hipótesis alternativa (H_a), confirmando la existencia de una relación entre ambas variables.
3. Se determinó que el proceso de Planificación Estratégica Institucional en la Municipalidad Provincial de Yungay se encuentra en un nivel regular. Según la Tabla 5, sus dimensiones presentan porcentajes relativamente altos dentro de este nivel: 47,1%, 57,4% y 52,9% para las tres dimensiones evaluadas.
4. En cuanto a los resultados obtenidos por la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Yungay, se encontró que alcanzan un nivel medio. Según la Tabla 9, las dimensiones de eficacia y eficiencia registran valores de 47,1% y 51,5%, respectivamente, de acuerdo con las respuestas de los trabajadores municipales.
5. Se identificó una correlación moderada y directa entre la dimensión análisis prospectivo de la Planificación Estratégica Institucional y la Gestión Pública, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,603, indicando una fuerza de asociación considerable entre ambas.
6. Respecto a la relación entre la dimensión fase operativa de la Planificación Estratégica Institucional y la Gestión Pública, se encontró una correlación moderada. La prueba de Chi cuadrado arrojó un valor de 30,344, ubicado en

la región de rechazo de la hipótesis nula, y un coeficiente de relación de 0,638, significativo para esta asociación.

7. Se estableció una correlación directa moderada entre la variable Planificación Estratégica Institucional y la dimensión eficacia de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Yungay. Los resultados de Chi cuadrado ($X^2 = 25,021$) se encuentran en la región de rechazo de la hipótesis nula, con un coeficiente de correlación de 0,684.
8. Finalmente, se encontró una correlación directa moderada entre la variable Planificación Estratégica Institucional y la dimensión eficiencia de la Gestión Pública. El análisis de Chi cuadrado mostró un valor de 14,526, ubicado en la región de rechazo de la hipótesis nula, y un coeficiente de relación de 0,592. (p.78-79)

Rosales (2022), en su tesis de maestría concluye:

Se estableció una relación directa y significativa entre el Plan Estratégico Institucional y la gestión pública en el Municipio del Distrito de La Banda de Shilcayo - 2022, con un nivel de significancia de 0.00 y una correlación positiva moderada ($r = 0.588$). Además, el coeficiente de determinación indicó que existe una dependencia del 35% entre las variables.

Según la percepción de los encuestados, el Plan Estratégico Institucional en el Municipio del Distrito de La Banda de Shilcayo - 2022 tiene un nivel regular en un 54%, debido a que el diagnóstico de necesidades y la definición de objetivos y acciones estratégicas no se desarrollan con la efectividad requerida.

La gestión pública en el Municipio del Distrito de La Banda de Shilcayo - 2022 fue evaluada como regular por el 60% de los encuestados, quienes indicaron que los resultados obtenidos tienen un impacto limitado en la sociedad.

Se identificó una relación significativa entre el conocimiento integral de la realidad y la gestión pública en el Municipio del Distrito de La Banda de Shilcayo, con un p-valor de 0.003 y una correlación positiva moderada ($r = 0.481$). Además, se comprobó que el conocimiento integral de la realidad influye en un 23% en la gestión pública.

Existe una relación significativa entre la dirección del futuro deseado y la gestión pública en el Municipio del Distrito de La Banda de Shilcayo, con un p-valor de 0.014 y una correlación positiva moderada ($r = 0.411$). Este análisis evidenció que la dirección del futuro deseado influye en un 17% en la gestión pública.

Se halló una relación significativa entre la articulación de políticas y planes y la gestión pública en el Municipio del Distrito de La Banda de Shilcayo, con un p-valor de 0.011 y una correlación positiva moderada ($r = 0.427$). Además, se determinó que esta articulación influye en un 18% en la gestión pública.

Se determinó una relación significativa entre el seguimiento y la evaluación para la mejora continua y la gestión pública en el Municipio del Distrito de La Banda de Shilcayo. El p-valor de 0.000 y la correlación positiva moderada ($r = 0.643$) mostraron que esta dimensión influye en un 41% en la gestión pública. (p.45-46)

Montes, Alcorta, & Cajahuanca, (2022), en su tesis concluyen:

El análisis demostró que la implementación de un plan estratégico tiene un impacto positivo y significativo en la gestión pública. La correlación de Pearson de 0,598 y un valor de significancia (sig) de 0,000, menor al valor crítico de 0,05, permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Esto indica que la aplicación del plan estratégico mejora considerablemente la gestión pública.

La investigación reveló que la cultura organizacional también juega un papel fundamental en la mejora de la gestión pública. La correlación de Pearson de 0,421 y un valor de sig de 0,001, menor al valor crítico de 0,05, permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que la aplicación de una cultura organizacional sólida impulsa significativamente la gestión pública.

El estudio encontró una relación significativa entre el desarrollo humano y la gestión pública. La correlación de Pearson de 0,559 y un valor de sig de 0,000, menor al valor crítico de 0,05, permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto indica que la aplicación de estrategias de desarrollo humano mejora significativamente la gestión pública.

El análisis demostró que la productividad también tiene un impacto positivo y significativo en la gestión pública. La correlación de Pearson de 0,575 y un valor de sig de 0,000, menor al valor crítico de 0,05, permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto sugiere que la aplicación de medidas para mejorar la productividad impulsa significativamente la gestión pública.

En resumen, el estudio concluye que la implementación de un plan estratégico, el fomento de una cultura organizacional sólida, el desarrollo humano y la mejora de la productividad son factores cruciales para optimizar la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para la toma de decisiones y la implementación

de políticas que busquen mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión pública en la municipalidad. (p.66-67)

Caruajulca (2022), en su tesis concluye:

Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre cada uno de estos factores y la gestión municipal, con un nivel de confianza del 95% (excepto para Estrategias, que tuvo un nivel de confianza del 85%).

El análisis reveló una relación significativa entre el Plan Estratégico Institucional y la gestión municipal. El coeficiente de correlación de 0.617 indica una correlación positiva considerable. La prueba de hipótesis, utilizando la prueba Rho Spearman, arrojó un valor de 0.000, lo que confirma la existencia de una relación significativa al 95% de confianza.

El estudio encontró una relación significativa entre la dimensión Presupuesto y la gestión municipal. El coeficiente de correlación de 0.724 indica una correlación positiva considerable. La prueba de hipótesis, utilizando la prueba Rho Spearman, arrojó un valor de 0.000, lo que confirma la existencia de una relación significativa al 95% de confianza.

El análisis demostró una relación significativa entre la dimensión Proyectos de Inversión y la gestión municipal. El coeficiente de correlación de 0.686 indica una correlación positiva considerable. La prueba de hipótesis, utilizando la prueba Rho Spearman, arrojó un valor de 0.000, lo que confirma la existencia de una relación significativa al 95% de confianza.

El estudio encontró una relación significativa entre la dimensión Estrategias y la gestión municipal. El coeficiente de correlación de 0.615 indica una correlación positiva, aunque no tan considerable como en los otros factores. La prueba de hipótesis, utilizando la prueba Rho Spearman, arrojó un valor de

0.000, lo que confirma la existencia de una relación significativa al 85% de confianza. (p.83)

2.2. Bases teóricas - científicas

Impacto del Plan Estratégico Institucional

Un Plan Estratégico Institucional es un documento fundamental para cualquier entidad, especialmente en el ámbito público, ya que define el rumbo y las acciones a seguir para alcanzar los objetivos organizacionales. Su impacto se extiende a diversos aspectos, desde la mejora de la gestión hasta el fortalecimiento de la imagen y reputación de la institución.

El plan estratégico permite una asignación eficiente de los recursos disponibles, evitando su mal uso y maximizando su impacto.

Un plan estratégico bien definido facilita la coordinación de esfuerzos, la priorización de tareas y la toma de decisiones estratégicas, lo que se traduce en una mejora general de la gestión institucional.

El plan estratégico facilita la medición y el seguimiento de los avances y resultados de la organización, permitiendo realizar ajustes y correcciones cuando sea necesario.

Un plan estratégico bien diseñado proporciona a la organización la flexibilidad necesaria para adaptarse a los cambios del entorno y aprovechar nuevas oportunidades.

Contar con un plan estratégico institucional demuestra a clientes, proveedores y otras partes interesadas el compromiso de la organización con su crecimiento y desarrollo, generando una imagen positiva y fortaleciendo su reputación.

El plan estratégico permite alinear las acciones de los diferentes departamentos y áreas de la institución, lo que se traduce en un aumento de la eficiencia y la productividad.

Al establecer una visión común y objetivos compartidos, el plan estratégico fomenta la cohesión interna y la colaboración entre los miembros de la organización.

Un plan estratégico bien elaborado y comunicado a las partes interesadas aumenta la transparencia y la rendición de cuentas de la institución.

CEPLAN, Guía para el planeamiento institucional, (2024), El Plan Estratégico Institucional (PEI) es una herramienta de gestión que establece la hoja de ruta de una entidad pública para alcanzar sus metas a lo largo de cinco años. Este plan se basa en la implementación de acciones concretas que generan bienes, servicios y regulaciones (productos), con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de la población (resultados iniciales) y, en última instancia, contribuir al bienestar general de la comunidad a la que sirve. (p.14). El documento del PEI debe contener información precisa sobre su diseño y las razones que lo sustentan; además, la matriz del PEI (Objetivos y Acciones Estratégicas Institucionales con sus respectivos indicadores) se registrará en el aplicativo informático que establezca el CEPLAN.

Misión

CEPLAN, Guía para el planeamiento institucional, (2024), La misión es la razón de ser de la entidad; para su construcción, se puede tomar como insumo la información analizada en el Fase 1, principalmente en el marco de las competencias y funciones establecidas en la ley de creación o en la normativa que reglamenta a la institución, considerando la población a la cual sirve y la manera

particular como lo hace, con el objetivo de cerrar las brechas, contribuyendo a la consecución del plan superior o política nacional correspondiente. (p.47).

Objetivos estratégicos institucionales

CEPLAN, Guía para el planeamiento institucional, (2024), Los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) representan los logros que una entidad pública espera alcanzar al cumplir con sus funciones principales o de administración interna, según lo establecido en su ley de creación. Una entidad puede tener varios OEI, dependiendo de su mandato.

Los OEI se caracterizan por:

Ser resultados iniciales: Se ubican al inicio de la cadena de resultados que busca la entidad.

Contribuir a objetivos superiores: Están alineados con los objetivos y acciones estratégicas de los planes nacionales o regionales correspondientes.

Un OEI se define con un verbo en infinitivo, una condición específica y la población a la que se dirige. (p.7-48)

Acciones estratégicas institucionales

CEPLAN, Guía para el planeamiento institucional, (2024), Las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) son las iniciativas concretas que permiten poner en práctica la estrategia definida en los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI). Estas acciones se traducen en productos tangibles, como bienes, servicios o regulaciones, que la entidad entrega a sus usuarios.

Para diseñar las AEI de manera efectiva, se deben considerar las competencias y funciones de la entidad, su diagnóstico institucional, su misión y su visión a futuro. Es fundamental determinar los productos más adecuados y establecer criterios para medir la calidad de los mismos.

Las características de las AEI son:

- Representan productos en la cadena de resultados.
- Contribuyen al logro de los objetivos estratégicos institucionales (OEI).
- Contribuyen a las políticas nacionales (PN) vinculándose con sus servicios.

Estas AEI se redactan siguiendo la siguiente estructura:

AEI = Producto + Atributo + Grupo de usuarios

- El producto es el bien, servicio o regulaciones se entrega a un grupo de usuarios para contribuir al logro del OEI. El producto comprende el bien, servicio o regulación en específico o como un paquete de intervenciones que podría implicar la combinación de bienes, servicios y/o regulaciones.
- El Atributo, se refiere a aquellas características de calidad específicos y sustanciales de los bienes, servicios o regulaciones que deben ser asegurados por las entidades públicas satisfaciendo las necesidades y expectativas de las personas, a fin de contribuir al cumplimiento del objetivo estratégico institucional. (p.49-50)

Ruta estratégica

Según CEPLAN, Guía para el planeamiento institucional, (2024), La ruta estratégica es una guía que ayuda a la entidad a enfocar sus esfuerzos en las áreas más importantes, alineados con su misión. Esta ruta puede servir como base para reestructurar la organización, adaptar los procesos de gestión y promover la innovación, facilitando así el logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) de manera eficiente. (p.51).

Eficiencia de la Gestión Pública

La eficiencia de la gestión pública se refiere a la capacidad de las entidades públicas para alcanzar sus objetivos de manera óptima, utilizando los

recursos disponibles de forma responsable y productiva. Esto implica lograr el máximo impacto con el mínimo gasto, asegurando que los recursos públicos se utilizan de manera efectiva para satisfacer las necesidades de la población.

La eficiencia en la gestión pública es crucial para el buen funcionamiento del Estado y el bienestar de la sociedad. Su importancia se refleja en varios aspectos:

Beneficios de la Eficiencia:

Responsabilidad con los Ciudadanos: La eficiencia asegura que los recursos públicos, provenientes de los impuestos de los ciudadanos, se utilicen de manera responsable y transparente.

Servicios Públicos de Calidad: La eficiencia permite optimizar la entrega de servicios públicos, mejorando su calidad y accesibilidad para todos.

Confianza en las Instituciones: Una gestión pública eficiente fomenta la transparencia y la rendición de cuentas, fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en el gobierno.

Impulso al Desarrollo Económico: La eficiencia libera recursos para la inversión y la creación de empleo, contribuyendo al crecimiento económico del país.

Factores Clave para la Eficiencia:

Planificación Estratégica: Un plan estratégico claro y bien definido es esencial para guiar las acciones de la entidad y optimizar el uso de los recursos.

Innovación y Tecnología: La implementación de tecnologías de información y comunicación (TIC) y la adopción de prácticas innovadoras pueden mejorar la eficiencia de los procesos y la calidad de los servicios.

Capacitación del Personal: La capacitación y el desarrollo profesional del personal público son fundamentales para mejorar sus habilidades y competencias, lo que se traduce en una gestión más eficiente.

Transparencia y Rendición de Cuentas: La transparencia en la gestión pública y la rendición de cuentas a la ciudadanía son cruciales para fomentar la confianza y la participación ciudadana.

Desafíos a Superar:

Limitaciones de Recursos: La escasez de recursos financieros y humanos puede dificultar la implementación de estrategias de eficiencia.

Burocracia Excesiva: La burocracia puede obstaculizar la toma de decisiones y la implementación de proyectos, afectando la eficiencia de la gestión pública.

Falta de Cultura de Eficiencia: La falta de una cultura de eficiencia en el sector público puede dificultar la implementación de prácticas y estrategias para mejorar la gestión.

Para Mihaiu, Opreana, & Cistescu, (2014), Aunque la eficiencia y la eficacia se relacionan estrechamente en la gestión pública, no son sinónimos. La eficacia se centra en alcanzar el resultado deseado, sin importar la cantidad de recursos utilizados. Es decir, se trata de cumplir con los objetivos y metas, sin importar el costo. **(Becerra, 2015), (Trillo, 2002).**

Por otro lado, la eficiencia se enfoca en optimizar el uso de los recursos para lograr un objetivo. Se busca minimizar el desperdicio y obtener el máximo rendimiento con los recursos disponibles. **(Machado, 2007).** La eficacia se centra en el "qué" (lograr el objetivo), mientras que la eficiencia se centra en el "cómo" (utilizar los recursos de forma óptima).

Eficacia como requisito: La eficiencia no puede existir sin eficacia. Si no se alcanza el objetivo, no hay eficiencia, por más que se hayan utilizado los recursos de forma inteligente.

Eficiencia como complemento: La eficiencia complementa la eficacia. Una acción puede ser eficaz, pero no eficiente si se utilizan demasiados recursos.

Mejora de la eficiencia, mejora la eficacia: Mejorar la eficiencia puede llevar a una redefinición de los objetivos, ya que se pueden alcanzar resultados más ambiciosos con los mismos recursos.

La eficiencia en la gestión pública es un eslabón fundamental en un ciclo que comienza con la eficacia y culmina con la calidad. Para lograr una gestión eficiente, se necesita una evaluación constante de la eficacia, buscando optimizar los procesos y los recursos, con el objetivo de alcanzar resultados de mayor calidad.

De acuerdo con **(Onrubia, 2015)**, Desde la óptica de la asignación de recursos, el Óptimo de Pareto permite comparar diferentes maneras de distribuir los insumos, teniendo en cuenta los factores productivos (eficiencia productiva) y los productos. Estos dos enfoques se pueden combinar para lograr una asignación de recursos globalmente eficiente. En este contexto, una asignación de recursos x es ineficiente si existe otra asignación posible que no perjudica a ningún individuo, pero que beneficia a uno o más. La asignación final es entonces eficiente en el sentido de Pareto, ya que no se puede mejorar sin que alguien salga perdiendo. (p.61)

Para **(Aguilar, 2011)**, La nueva gestión pública enfatiza la eficiencia en costos como el valor fundamental y objetivo principal de la administración pública. Esta visión, impulsada por la necesidad de superar problemas fiscales o

incluso crisis sociales y de desarrollo, ha llevado a los Estados a implementar reformas internas en sus estructuras gubernamentales. (p.3)

Gestión de los recursos humanos

La gestión de los recursos humanos (GRH) es un proceso estratégico que se centra en el reclutamiento, la selección, el desarrollo, la motivación y la retención de empleados calificados. El objetivo principal de la GRH es optimizar el rendimiento de los empleados para que se alineen con los objetivos comerciales de la organización.

Componentes Claves de la GRH:

Planificación de Recursos Humanos: Determinar las necesidades futuras de personal, teniendo en cuenta los objetivos comerciales y el crecimiento de la organización.

Reclutamiento y Selección: Atraer y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes, utilizando métodos como la publicidad, las referencias y las agencias de empleo.

Capacitación y Desarrollo: Invertir en la formación y el desarrollo de los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos, promover su crecimiento profesional y aumentar su productividad.

Compensación y Beneficios: Establecer un sistema de compensación y beneficios competitivos para atraer y retener empleados talentosos, incluyendo salarios, bonificaciones, seguro médico y programas de jubilación.

Evaluación del Desempeño: Evaluar el rendimiento de los empleados de forma regular para identificar áreas de mejora, brindar retroalimentación y proporcionar oportunidades de crecimiento.

Relaciones Laborales: Gestionar las relaciones con los empleados, incluyendo la negociación de contratos, la resolución de conflictos y la promoción de un ambiente de trabajo positivo.

Seguridad y Salud Laboral: Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados, cumpliendo con las normas y regulaciones de seguridad.

Importancia de la GRH:

Mejora de la Productividad: Un equipo de empleados motivado, capacitado y comprometido es más productivo y aporta valor a la organización.

Atracción y Retención de Talento: Una gestión de recursos humanos eficaz atrae y retiene a los mejores talentos, lo que es esencial para el éxito a largo plazo de la organización.

Mejora de la Moral y la Satisfacción Laboral: Un ambiente de trabajo positivo y un trato justo a los empleados mejoran la moral y la satisfacción laboral, lo que se traduce en un mejor rendimiento.

Cumplimiento Legal: La GRH garantiza que la organización cumpla con las leyes laborales y las normas de seguridad y salud.

Alineación con los Objetivos Comerciales: La GRH se alinea con los objetivos comerciales de la organización, asegurando que los empleados estén capacitados y motivados para alcanzar el éxito.

Aleixandre, (2021), El éxito de una organización depende en gran medida de su capital humano. Es fundamental que todos los líderes comprendan la importancia de la gestión de Recursos Humanos, ya que esta área se encarga de las personas que conforman la organización. Desde la contratación y desarrollo de talento hasta la motivación y retención de empleados, las políticas y acciones

de Recursos Humanos son cruciales para alcanzar los objetivos de la empresa. En otras palabras, atraer, desarrollar y mantener un equipo comprometido y motivado es esencial para que la organización prospere. (p1-2). La gestión de recursos humanos (GRH) es el proceso estratégico de optimizar el potencial humano de una organización para alcanzar sus metas. Se trata de atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos, asegurando su bienestar y satisfacción. La GRH abarca todas las etapas del ciclo de vida del empleado, desde la selección hasta la compensación, la capacitación y el desarrollo profesional.

Fernández, (2024), El departamento de Recursos Humanos (RRHH) es el corazón de una organización, ya que se encarga de gestionar todos los aspectos relacionados con sus empleados. Desde la búsqueda y selección de nuevos talentos hasta la gestión de la nómina, la formación y el desarrollo profesional, RRHH vela por el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, asegurando que la empresa cuente con el equipo adecuado para alcanzar sus objetivos. (p.2-3).

Flores, (2023), La gestión de personal se centra en crear un ambiente de trabajo donde los colaboradores se sientan valorados y puedan alcanzar su máximo potencial. Los líderes de esta área entienden que cada persona es única, con sus propias aspiraciones y objetivos, y buscan diseñar procesos que les permitan crecer y desarrollarse. No hay una fórmula mágica para la gestión de recursos humanos, ya que cada empresa tiene sus propias necesidades y características. Las estrategias y enfoques variarán dependiendo del equipo y la cultura de la organización. (p.3-4)

Gestión Estratégica de Recursos Humanos

La gestión estratégica de Recursos Humanos (RRHH) no se limita a un solo aspecto, sino que abarca todas las áreas que impactan la experiencia del empleado, desde la selección hasta la capacitación y el desarrollo. Cuando estas áreas trabajan en armonía, la empresa se beneficia con un equipo motivado, productivo y comprometido.

Aquí te presentamos tres pilares fundamentales para construir un plan de gestión estratégica de RRHH:

1. Atraer al Talento Ideal:

La selección de personal es crucial, especialmente en empresas grandes. No se trata solo de cubrir un puesto, sino de encontrar personas que encajen con la cultura y los valores de la empresa, y que puedan contribuir a alcanzar sus objetivos. Una selección estratégica ahorra tiempo y dinero, fomenta el trabajo en equipo, aumenta la satisfacción laboral y reduce la rotación de personal.

2. Administración Eficiente:

El área de administración de recursos humanos se encarga de las tareas administrativas esenciales, como la elaboración de contratos, la organización de horarios y la gestión de la nómina. Es importante definir claramente estos procesos para garantizar que se cumplan las leyes y que los empleados reciban la atención y el apoyo que necesitan.

3. Desarrollando el Potencial:

La evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada colaborador. Esta información permite diseñar planes de capacitación personalizados y tomar

decisiones estratégicas que alineen el crecimiento individual con los objetivos de la empresa. (Flores, 2023; p.4-6).

Planificación Municipal

La planificación municipal es un proceso estratégico que define el futuro de una ciudad o municipio. Es como un mapa que guía el desarrollo urbano, considerando las necesidades de la población, el medio ambiente y la economía.

Orden y Equilibrio: Evita el crecimiento desordenado, asegurando un desarrollo sostenible y armónico.

Mejora de la Calidad de Vida: Planifica servicios públicos eficientes (transporte, salud, educación), espacios verdes y áreas recreativas.

Crecimiento Económico: Atrae inversiones y crea oportunidades de empleo, impulsando el desarrollo local.

Protección del Medio Ambiente: Gestiona los recursos naturales de forma responsable, minimizando el impacto ambiental.

Elementos Claves de la Planificación Municipal:

Diagnóstico: Analizar la situación actual de la ciudad, incluyendo su población, economía, infraestructura, medio ambiente y problemas existentes.

Visión: Definir la imagen deseada para el futuro, estableciendo objetivos a largo plazo.

Objetivos y Estrategias: Establecer metas específicas para cada área (transporte, vivienda, desarrollo económico) y las estrategias para alcanzarlas.

Planes y Proyectos: Diseñar planes detallados (plan de movilidad, plan de vivienda) y proyectos concretos (construcción de un nuevo hospital, remodelación de una plaza).

Monitoreo y Evaluación: Verificar el progreso de la planificación y ajustar las estrategias si es necesario.

Beneficios de una Buena Planificación Municipal:

Ciudades más habitables: Espacios públicos agradables, transporte eficiente, servicios de calidad.

Desarrollo sostenible: Gestión del medio ambiente, reducción de la contaminación y uso eficiente de los recursos.

Crecimiento económico: Mayor inversión, creación de empleos y oportunidades de negocio.

Mejor calidad de vida: Mayor bienestar para la población, con acceso a servicios básicos y oportunidades de desarrollo.

Ceara, (2022), La planificación municipal es la brújula que guía al municipio hacia su futuro deseado. Al planificar con cuidado, se asegura un uso inteligente de los recursos, se fomenta la transparencia en las acciones del gobierno local y se garantiza que todas las iniciativas trabajen en conjunto para lograr un desarrollo sostenible y efectivo. (p.9)

Procesos de ejecución presupuestaria

La ejecución presupuestaria es el proceso de poner en marcha el plan financiero de un municipio, transformando los números en acciones concretas que impactan la vida de sus ciudadanos. Los pasos son:

- 1. Planificación:** Se define el marco legal y operativo para el gasto público, estableciendo las metas y objetivos a alcanzar.
- 2. Aprobación:** El presupuesto se aprueba por el órgano legislativo correspondiente (Concejo Municipal).

3. **Programación:** Se detalla el calendario de ejecución de las actividades y se establecen los recursos necesarios para cada una.
4. **Compromiso:** Se formaliza la intención de realizar un gasto, reservando los fondos necesarios.
5. **Gasto:** Se realiza la compra de bienes o servicios, la ejecución de obras, el pago de salarios, etc.
6. **Liquidación:** Se documenta el gasto realizado, incluyendo las facturas y comprobantes correspondientes.
7. **Control y seguimiento:** Se verifica el cumplimiento de la ejecución presupuestaria y se realizan ajustes si es necesario.

Según el **Perúcontable, (2023)**, La Constitución peruana establece que el gobierno debe presentar al Congreso, cada año, un proyecto de ley que detalla el presupuesto para el siguiente año. Este presupuesto abarca todos los sectores del país, incluyendo los gobiernos regionales.

Para determinar el presupuesto de cada región, es fundamental entender cómo se estructura el presupuesto nacional. En Perú, al igual que en otros países de la región, el presupuesto se elabora en dos etapas:

1. Definición del monto total: Se establece el monto total del presupuesto y se definen las principales áreas de gasto.
2. Distribución del presupuesto: Se decide cómo se repartirán los fondos entre las diferentes entidades públicas y los distintos proyectos específicos.

Las fases del proceso presupuestario son: programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación y control.

Presupuesto participativo municipal

El presupuesto participativo municipal es un proceso democrático que permite a los ciudadanos participar activamente en la decisión de cómo se gastan los recursos públicos de su ciudad. En lugar de que el gobierno decida solo, los ciudadanos pueden proponer y votar por proyectos que mejoren su calidad de vida.

El Presupuesto Participativo es una herramienta que permite a las autoridades regionales y locales, junto con representantes de la población, decidir conjuntamente cómo se utilizarán los recursos destinados a este proceso. Es decir, todos trabajan en equipo para definir las prioridades y proyectos que mejorarán la calidad de vida de la comunidad.

Montero, (2024), El presupuesto participativo local es una forma innovadora de que las autoridades y la comunidad trabajen juntas para decidir cómo se gastan los fondos públicos. Este proceso permite que los ciudadanos tengan una voz activa en la elección de proyectos que son importantes para el desarrollo de su localidad y para mejorar su bienestar. (p.2-3). El presupuesto participativo municipal es una oportunidad para que los líderes políticos y la comunidad trabajen juntos de forma transparente y responsable. La mejor forma de administrar los recursos públicos es involucrando a la población, ya que son ellos quienes se benefician o se ven afectados por las decisiones del gobierno.

2.3. Definición de términos básicos

Análisis FODA, Es una metodología usada en gestión organizacional para el análisis de situación con miras a diseñar y poner en marcha procesos de planificación anual. Se centra en el pasado y el presente de la organización, por

lo que solo representa una foto de su estado al momento de realizar el listado. **(Glosario Plan Estrategico, 2022; p.2).**

Calidad de Gestión, La gestión de la calidad es un conjunto de acciones y herramientas que tienen como objetivo evitar posibles errores o desviaciones en el proceso de producción y en los productos o servicios obtenidos a través de él.

Estrategia, Acción o conjunto de acciones establecidas para el cumplimiento de un objetivo o meta. **(Glosario Plan Estrategico, 2022; p.2).**

Eficiencia, “Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles”. **(Glosario Plan Estrategico, 2022; p.3).**

Eficacia, “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. **(Glosario Plan Estrategico, 2022; p.3).**

Efectividad: “Cuantificación del logro de la meta” o “Capacidad de lograr el efecto que se desea”. Es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente. **(Glosario Plan Estrategico, 2022; p.3).**

Gestión pública, La gestión pública es la administración de los recursos del Estado para satisfacer las necesidades de sus ciudadanos e impulsar el desarrollo del país. **(Glosario Plan Estrategico, 2022; p.4).**

Objetivo Estratégico, Objetivo organizacional a largo plazo, establecido dentro del proceso de la planeación estratégica, relacionado de manera directa con el cumplimiento de la misión y visión de la organización. **(Glosario Plan Estrategico, 2022; p.6).**

Plan Estratégico Institucional (PEI), Documento en el que se hace visible el proceso de Planeación Estratégica de una organización a mediano plazo. Guía su actuación en función de los objetivos y metas que se haya trazado. Es a

la vez una labor de conocimiento de sí misma, de diagnóstico, monitoreo y evaluación, destacando el diseño de acciones y estrategias para alcanzar los propósitos establecidos en sus documentos fundacionales. **(CEPLAN, 2019; p.5-12).**

Planeamiento Estratégico, Es el proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y el pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos. **(CEPLAN, 2021; p.57).**

Planes Estratégicos, Es la determinación de los objetivos específicos y metas de largo plazo en una empresa, junto con la adopción de cursos de acción y distribución de los recursos necesarios para lograr estos propósitos. Comúnmente hablamos sobre planes y estrategia como sinónimos. **(Glosario Plan Estrategico, 2022; p.6).**

Presupuesto participativo, Este instrumento permite que las autoridades regionales y locales, junto con los representantes de la comunidad, trabajen en equipo para decidir cómo se utilizarán los recursos públicos. Estas decisiones se basan en la visión y los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado, asegurando que los recursos se destinen a proyectos que realmente benefician a la comunidad.

Transparencia, es dar información clara, comprensible, sin adornos innecesarios que puedan generar duda. Ser transparente es hablar claro con nuestros interlocutores, expresar la verdad, siendo objetivos. Ser transparente es no ocultar nada a nuestro equipo de trabajo.

Gestión de recursos humanos, La gestión de recursos humanos es el proceso de administrar y coordinar a las personas que trabajan en una

organización para que, trabajando en conjunto, se logren los objetivos de la institución.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

2.4.2. Hipótesis específica

Existe relación significativa entre la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Existe relaciona significativa entre las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Existe relación significativa entre la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

2.5. Identificación de variables

V. 1

Impacto del Plan Estratégico Institucional

V. 2

Eficiencia de la gestión pública

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN
V.1. Impacto del Plan Estratégico Institucional	-Misión	-Identificación del rol central. -Identificación del sujeto. -Identificación de los tributos. -Formulación de la misión institucional	1, 2, 3 y 4	Escala de Likert 1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno 4. Muy bueno 5. Excelente
	-Objetivos Estratégicos	-Identificación al sujeto. -Identificación de la condición del cambio. -Identificación de la acción de cambio que se desea lograr. -Formulación de los objetivos estratégicos	5, 6, 7 y 8	
	-Acciones Estratégicas	-Identificación del bien o servicio. -Identificación del atributo. -Identificación al beneficiario. -Formulación de las acciones estratégicas	9, 10 11 y 12	
	-Ruta estratégica	-Priorización de objetivos estratégicos institucionales. -Priorización de las acciones estratégicas. -Identificación de las unidades orgánicas participantes. -Formulación de la ruta estratégica.	13, 14, 15 y 16	
V.2. Eficiencia de la gestión pública	- Gestión de Recursos Humanos	-Gestión de la calidad institucional - Evaluación del desempeño. -Capacitación y Desarrollo. -Planificación de recursos humanos	17, 18, 19 y 20	
	-Planificación Municipal	-Diagnostico municipal. -Visión. -líneas estratégicas de desarrollo del municipio. -proyectos	21, 22, 23 y 24	
	-Procesos de ejecución presupuestaria	-Certificación Compromiso. -Devengado. -Girado/Pagado	25, 26, 27 y 28	
	-Presupuesto participativo municipal	-Participación -Eficacia y eficiencia. -Transparencia. -competitividad	29, 30, 31 y 32	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es prospectivo, según **Supo, (2024)**, “Un estudio prospectivo se caracteriza por recolectar datos nuevos y controlados directamente por el investigador. Estos datos se obtienen durante el desarrollo del estudio mediante mediciones planeadas, siguiendo un protocolo diseñado para minimizar sesgos. Por lo tanto, siempre trabaja con datos primarios.” (p.6).

3.2. Nivel de Investigación

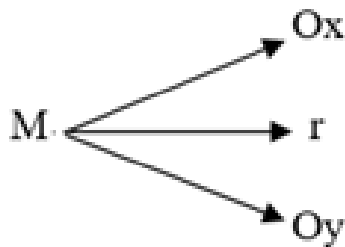
El nivel de investigación es de relación, según **Pacori, A., & Pacori E. (2019)** El nivel relacional se centra en comprender la conexión entre variables sin buscar demostrar causalidad. No tiene como objetivo establecer una relación de causa y efecto, sino explorar vínculos entre eventos que ocurren con cierta secuencia temporal, considerando que se trata de estudios de asociación en los que no existe dependencia entre las variables.” (p.74)

3.3. Métodos de investigación

El método a usar es el analítico, Según Ortega, (2024), “El método analítico es fundamental tanto en el ámbito académico como en la investigación de mercados, ya que integra la rigurosidad del método científico con procedimientos estructurados, facilitando la solución de diversos problemas que puedan surgir en una organización.” (p.2).

3.4. Diseño de investigación

Corresponde al diseño correlacional, según Sanchez & Reyes, (2021), “También conocida como relacional, esta metodología se enfoca en identificar el nivel de conexión entre dos o más variables de interés dentro de una misma muestra de sujetos, o en analizar el grado de vínculo entre dos fenómenos o eventos observados.” (p.109). El diagrama de este tipo de estudio sería el siguiente:



Donde:

M: Muestra en la que se realiza el estudio

Ox: Observaciones de la variable 1

Oy: Observaciones de la variable 2

r: Relación de las variables de estudio

3.5. Población y muestra

Población

La población está constituida por 101 trabajadores en la municipalidad distrital de Palcazú, según el Cuadro de Asignación de Personal.

Muestra

La muestra es de tipo probabilística y es 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Palcazú, el mismo que fue estimado con un margen de error de 5%, la distribución estándar de 1.96, la tasa de acierto 0.5 y la tasa de fracaso será de 0.5; para el cual se utilizará la siguiente fórmula: Probabilístico.

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

Donde:

N = Población

n = Muestra

Z = Distribución Estándar

E = Margen o probabilidad de error

p = Tasa de acierto o éxito

q = Tasa de fracaso o error

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) 101}{0.05^2 (101-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{97.0004}{1.2129}$$

n = 80 muestras

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se aplicó la:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de tipo de escala de Likert.

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

3.7. Selección y Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La selección del instrumento fue la escala de Likert y para la validación y fiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach por análisis de correlación y varianzas en el programa del SPSS de los 32 ítems considerados en el cuestionario, obteniendo el resultado siguiente:

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,871	,875	32

Nota. El alfa de Cronbach según datos de muestra piloto SPSS 28.

La información estadística, nos muestra un Alfa de Cronbach de orden de 0.871 y 0.875 positivo muy alto cercano a uno, lo que nos quiere decir que nuestro instrumento es homogéneo, cuestionario confiable y fiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El estudio fue desarrollado en la Municipalidad Distrital de Palcazú, se procedió primero con el ingreso de datos de la información recopilada de forma ordenada en el programa Excel, donde se realizó las sumas correspondientes de las variables y dimensiones de los 80 datos, seguido de ello se exportó al programa del SPSS para realizar las estimaciones de la estadística descriptiva

como son las tablas de frecuencia, sus gráficos e interpretaciones y luego realizar la prueba de hipótesis general y específicos con el test estadístico de Rho de Spearman.

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico fue con la técnica de la estadística descriptiva para las tablas de frecuencia y sus gráficos, para la prueba de hipótesis se utilizó el test estadístico de Rho de Spearman.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Durante el desarrollo de la investigación, se consideró los principios éticos que garantice el progreso del conocimiento. Asimismo, se cumplió con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos y el código de ética de la universidad, promoviendo la práctica de valores y empleando el formato APA para las citas y referencias de los autores incluidos en el trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se desarrolló en primer plano, con la recolección de datos de información de fuentes primarias mediante la técnica de encuesta, donde se realizó la aplicación del cuestionario a 80 personas en el distrito de Palcazú, donde se obtuvo la información de la investigación.

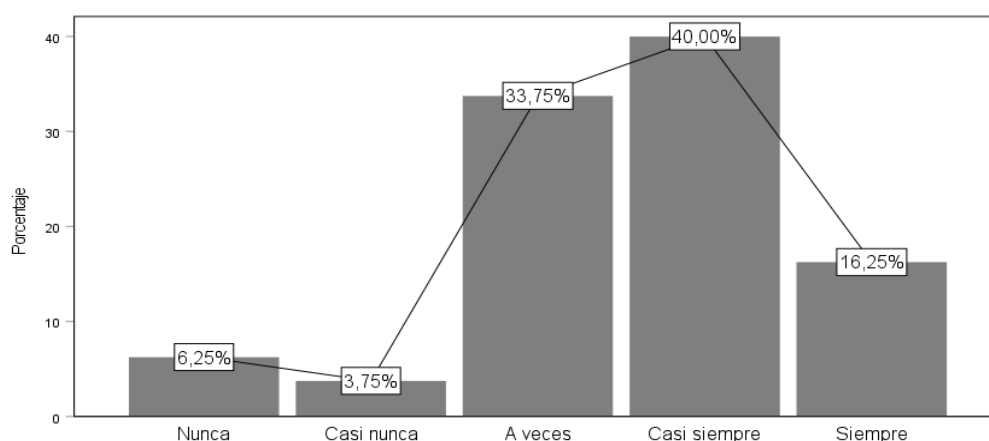
4.2. Presentación análisis e interpretación de resultados

El análisis de datos se realizó utilizando información obtenida a través de encuestas, procesada y organizada con el apoyo de los programas Excel y SPSS. Se emplearon técnicas de estadística descriptiva e inferencial, incluyendo tablas de frecuencia y gráficos de barras, para presentar y analizar los datos. La verificación de las hipótesis, tanto general como específicas, se llevó a cabo mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman. A continuación, se presentan los resultados del estudio.

Tabla 1 ¿Considera Usted que, la misión institucional refleja el rol central de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,3	6,3	6,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	10,0
	A veces	27	33,8	33,8	43,8
	Casi siempre	32	40,0	40,0	83,8
	Siempre	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 1 ¿Considera Usted que, la misión institucional refleja el rol central de la institución?



Interpretación:

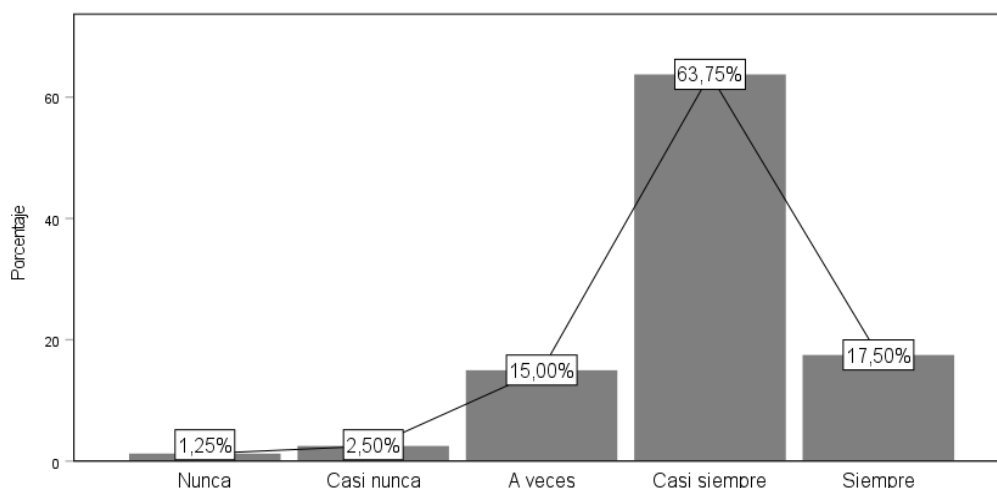
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (6.3%): 5 encuestados consideran que la misión institucional nunca refleja el rol central de la institución. Casi nunca (3.8%): 3 encuestados opinan que esto sucede casi nunca. A veces (33.8%): 27 encuestados sienten que la misión refleja el rol central en ocasiones. Casi siempre (40.0%): 32 encuestados indican que la misión refleja el rol central casi siempre. Siempre (16.3%): 13 encuestados creen que la misión refleja de forma constante el rol central de la institución. En resumen, aunque hay una mayoría que siente que la misión institucional refleja su rol, también hay un número significativo de personas que tienen dudas o no están completamente

convencidas. Esto podría ser una buena oportunidad para revisar y fortalecer la misión institucional.

Tabla 2 *¿Considera Usted que, en la misión institucional se identifica los usuarios o beneficiarios directos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	2	2,5	2,5	3,8
	A veces	12	15,0	15,0	18,8
	Casi siempre	51	63,7	63,7	82,5
	Siempre	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2 *¿Considera Usted que, en la misión institucional se identifica los usuarios o beneficiarios directos?*



Interpretación:

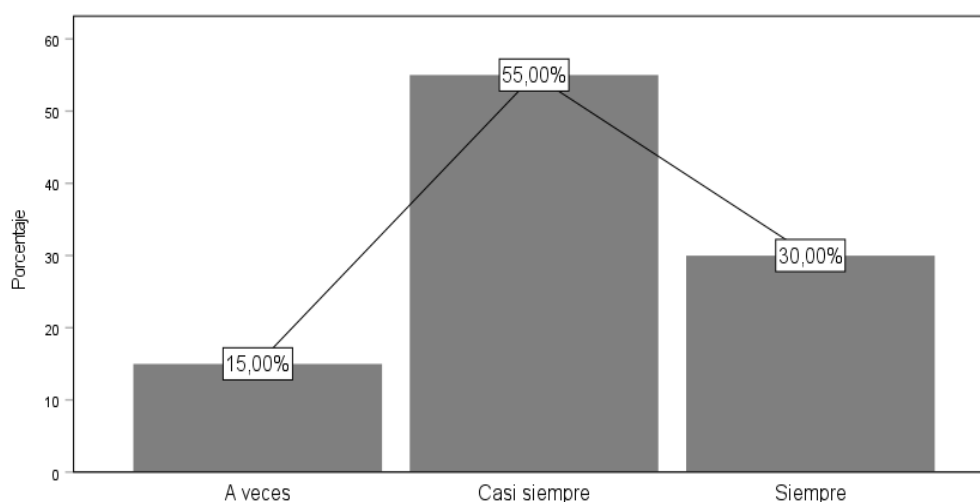
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 1 persona (1,3%) no ve que se identifiquen a los beneficiarios. Casi nunca: 2 personas (2,5%) también piensan que no se hace. A veces: 12 personas (15,0%) creen que a veces se identifican. Casi siempre: 51 personas (63,7%) sienten que sí se identifican a los beneficiarios en la misión. Siempre: 14 personas (17,5%) están completamente de acuerdo en que se identifican. En resumen, la mayoría de los encuestados ($63,7\% + 17,5\% = 81,2\%$) considera que la misión institucional casi

siempre o siempre identifica a los usuarios o beneficiarios directos. Esto sugiere una percepción positiva sobre la claridad de la misión en cuanto a su enfoque en los beneficiarios.

Tabla 3 *¿Considera Usted que, en la misión institucional se consideran los atributos que deben guiar el rol central de la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	15,0	15,0	15,0
	Casi siempre	44	55,0	55,0	70,0
	Siempre	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3 *¿Considera Usted que, en la misión institucional se consideran los atributos que deben guiar el rol central de la institución?*



Interpretación:

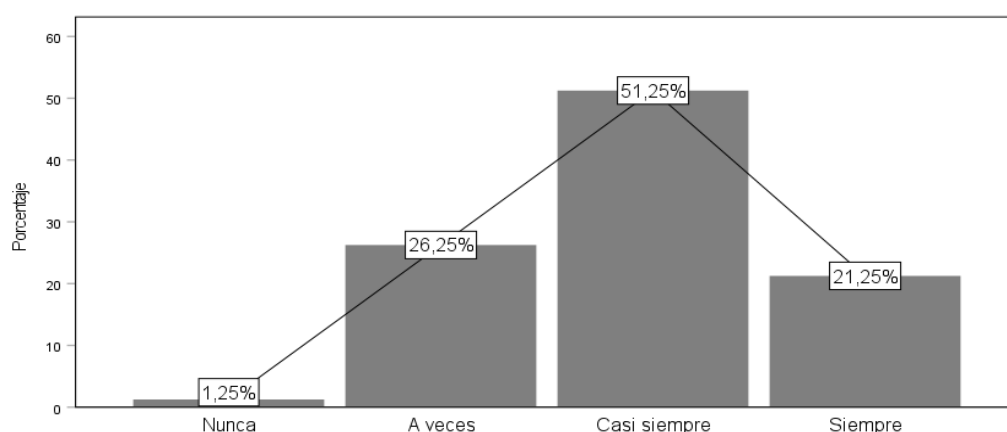
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. A veces: 12 personas (15% del total) piensan que los atributos se consideran en la misión, pero no siempre. Casi siempre: 44 personas (55%) creen que sí se consideran la mayoría de las veces. Siempre: 24 personas (30%) están convencidas de que los atributos se tienen en cuenta en todo momento. En resumen, la mayoría de los encuestados (85%) opina que, o casi siempre o siempre, se consideran los atributos en la

misión institucional. Esto sugiere que hay una percepción positiva sobre la alineación de la misión con los valores y principios que guían a la institución.

Tabla 4 *¿Considera Usted que, la misión institucional refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	A veces	21	26,3	26,3	27,5
	Casi siempre	41	51,2	51,2	78,8
	Siempre	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4 *¿Considera Usted que, la misión institucional refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?*



Interpretación:

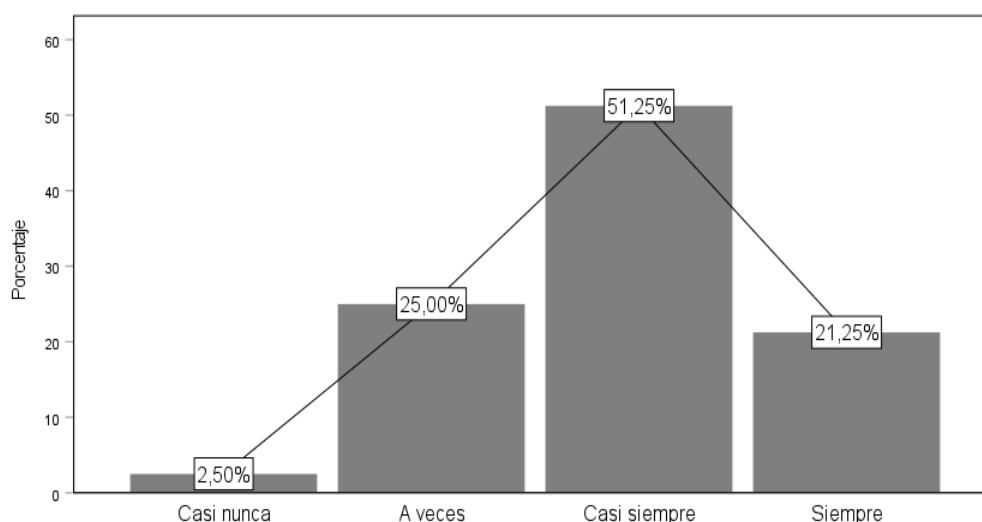
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 1 persona (1,3%) opina que la misión no refleja esos aspectos. A veces: 21 personas (26,3%) creen que a veces sí lo hace. Casi siempre: 41 personas (51,2%) piensan que casi siempre se refleja. Siempre: 17 personas (21,3%) están convencidas de que siempre se refleja. En total, el 51,2% de los encuestados considera que la misión institucional refleja los aspectos básicos de redacción "casi siempre", lo que sugiere una percepción mayormente positiva. Sin embargo, hay un porcentaje

significativo (26,3%) que solo lo ve "a veces", lo que podría indicar áreas de mejora.

Tabla 5 *¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se identifica el sujeto cuya condición se desea cambiar?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,5	2,5	2,5
	A veces	20	25,0	25,0	27,5
	Casi siempre	41	51,2	51,2	78,8
	Siempre	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5 *¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se identifica el sujeto cuya condición se desea cambiar?*



Interpretación:

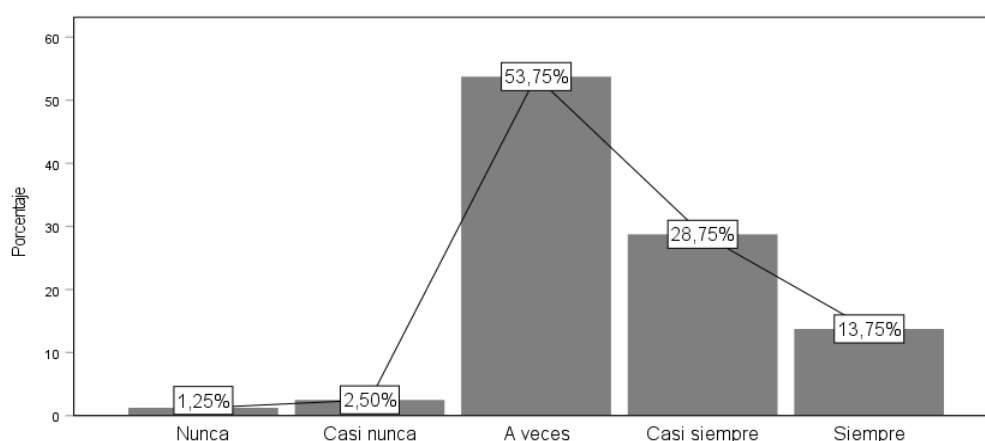
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Casi nunca: 2 personas (2.5%) piensan que esto sucede raramente. A veces: 20 personas (25%) creen que en ocasiones se identifica al sujeto. Casi siempre: 41 personas (51.2%) sienten que esto ocurre con frecuencia. Siempre: 17 personas (21.3%) están convencidas de que siempre se identifica al sujeto. En resumen, en total, la mayoría (más del 70%) de los encuestados opina que, al menos a veces, se identifica al sujeto en los objetivos estratégicos, siendo la opción "casi siempre" la más común. Esto

sugiere que, en general, hay una percepción positiva sobre la claridad en la identificación del sujeto en los objetivos estratégicos.

Tabla 6 *¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se reconoce la cualidad, característica y atributo del sujeto sobre el cual se desea incidir?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	2	2,5	2,5	3,8
	A veces	43	53,8	53,8	57,5
	Casi siempre	23	28,7	28,7	86,3
	Siempre	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 6 *¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se reconoce la cualidad, característica y atributo del sujeto sobre el cual se desea incidir?*



Interpretación:

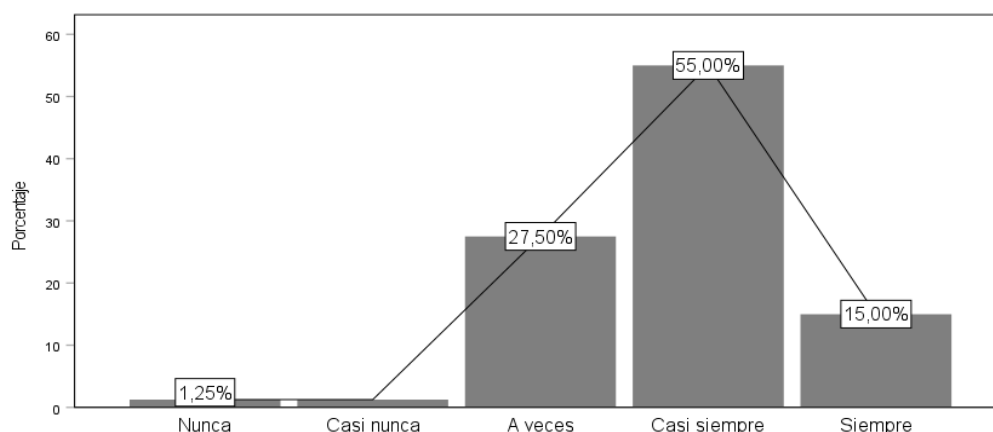
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: Solo 1 persona (1,3%) piensa que nunca se reconoce esto. Casi nunca: 2 personas (2,5%) sienten que casi nunca se reconoce. A veces: La mayoría, 43 personas (53,8%), opina que a veces se reconoce. Casi siempre: 23 personas (28,7%) creen que casi siempre se reconoce. Siempre: 11 personas (13,8%) piensan que siempre se reconoce. En resumen, la mayoría de los encuestados (más del 53%) considera que, al menos a

veces, los objetivos estratégicos tienen en cuenta las cualidades y características del sujeto. Esto sugiere que hay una percepción positiva, aunque también hay un porcentaje significativo que siente que esto no se reconoce de manera consistente.

Tabla 7 *¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se refleja la dirección del cambio que se desea lograr en la condición del sujeto?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	1	1,3	1,3	2,5
	A veces	22	27,5	27,5	30,0
	Casi siempre	44	55,0	55,0	85,0
	Siempre	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 7 *¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se refleja la dirección del cambio que se desea lograr en la condición del sujeto?*



Interpretación:

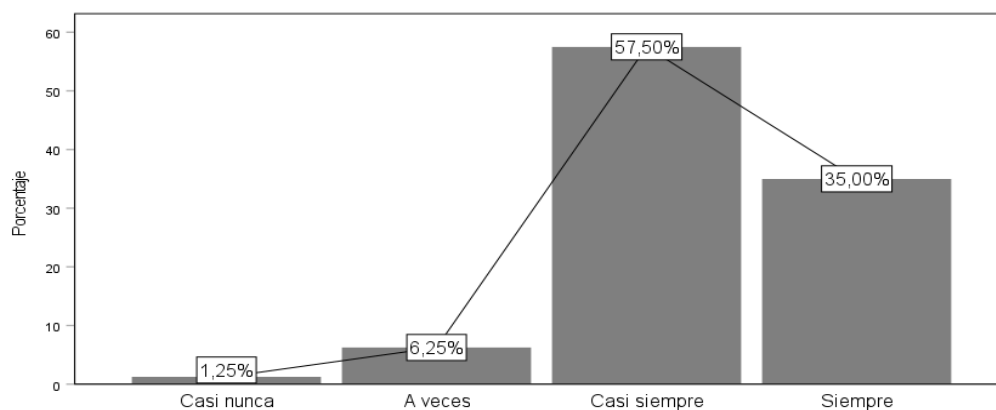
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 1 persona (1.3%) considera que no se refleja el cambio. Casi nunca: 1 persona (1.3%) también comparte esta opinión. A veces: 22 personas (27.5%) creen que en ocasiones se refleja. Casi siempre: 44 personas (55.0%) opinan que sí se refleja la dirección del cambio. Siempre: 12 personas (15.0%) están completamente de acuerdo en que se refleja. En resumen, la mayoría de los encuestados (70%) creen que los

objetivos estratégicos están alineados con el cambio que se desea lograr en la condición del sujeto, lo que indica una percepción positiva sobre la efectividad de estos objetivos. Solo una pequeña fracción (2.6%) considera que no se refleja en absoluto. Esto sugiere que, en general, los objetivos estratégicos son vistos como relevantes y adecuados para guiar el cambio deseado.

Tabla 8 *¿Considera Usted que, los objetivos estratégicos reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,3	1,3	1,3
	A veces	5	6,3	6,3	7,5
	Casi siempre	46	57,5	57,5	65,0
	Siempre	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 8 *¿Considera Usted que, los objetivos estratégicos reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?*



Interpretación:

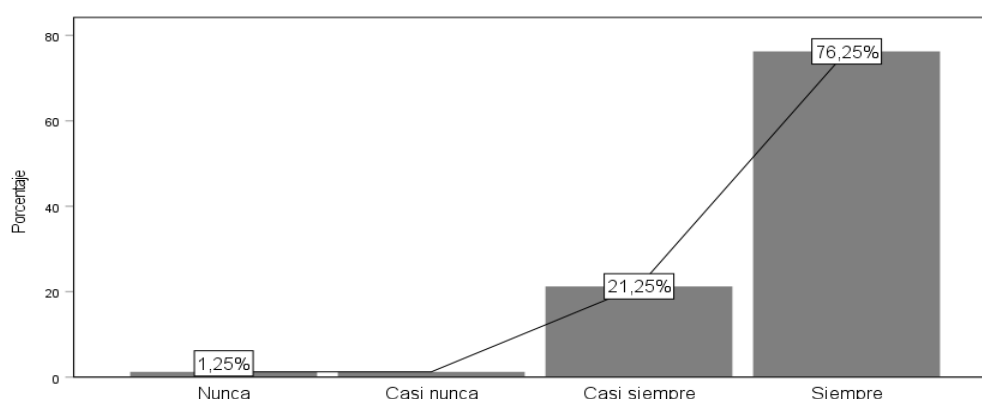
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Casi nunca: 1 persona (1.3%) considera que los objetivos no reflejan los aspectos básicos de redacción. A veces: 5 personas (6.3%) piensan que en ocasiones se reflejan. Casi siempre: 46 personas (57.5%) opinan que sí se reflejan la mayoría de las veces. Siempre: 28 personas (35.0%) están completamente de acuerdo en que se reflejan. La mayoría de los encuestados (92.5%) creen que los objetivos estratégicos están

alineados con los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN. Esto indica una percepción mayoritariamente positiva sobre la calidad y adecuación de la redacción de los objetivos estratégicos. Solo un pequeño porcentaje (7.6%) tiene una opinión negativa al respecto, lo que sugiere que, en general, los objetivos son considerados bien redactados y en conformidad con las pautas establecidas.

Tabla 9 *¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se identifica el bien o servicio que consigue en el beneficiario los cambios necesarios para lograr los objetivos estratégicos institucionales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	1	1,3	1,3	2,5
	Casi siempre	17	21,3	21,3	23,8
	Siempre	61	76,3	76,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 9 *¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se identifica el bien o servicio que consigue en el beneficiario los cambios necesarios para lograr los objetivos estratégicos institucionales?*



Interpretación:

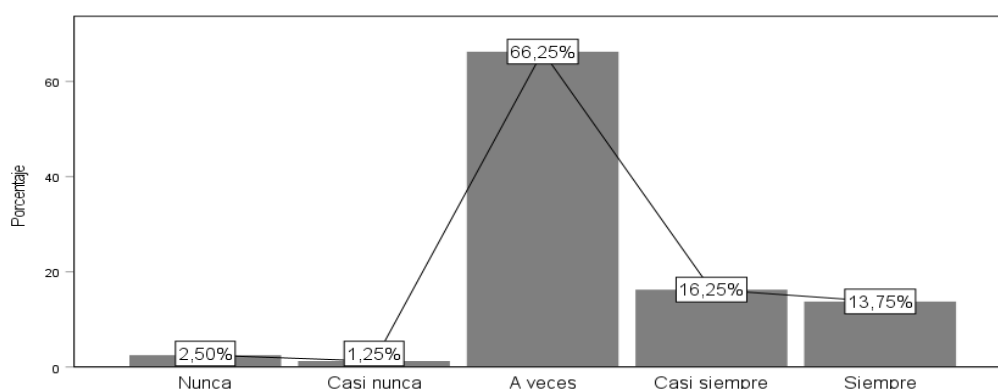
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: Solo 1 persona (1.3%) considera que las acciones estratégicas nunca identifican el bien o servicio que produce el cambio deseado. Casi nunca: Otra persona (1.3%) comparte esta

opinión, lo que significa que un total de 2.5% de los encuestados tienen una percepción negativa al respecto. Casi siempre: 17 personas (21.3%) opinan que las acciones estratégicas casi siempre identifican el bien o servicio que genera el cambio. Siempre: La mayoría de los encuestados (61 personas, 76.3%) están de acuerdo en que las acciones estratégicas siempre identifican el bien o servicio que produce el cambio necesario. En resumen, la tabla indica una percepción positiva sobre la claridad y efectividad de las acciones estratégicas en relación con los objetivos institucionales y los cambios que se buscan en los beneficiarios. Esto sugiere que las acciones estratégicas están bien diseñadas para lograr los resultados esperados.

Tabla 10 *¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se define los aspectos cuantitativos o cualitativos de manera de cómo debe ser entregado el bien o servicio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	1	1,3	1,3	3,8
	A veces	53	66,3	66,3	70,0
	Casi siempre	13	16,3	16,3	86,3
	Siempre	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 10 *¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se define los aspectos cuantitativos o cualitativos de manera de cómo debe ser entregado el bien o servicio?*



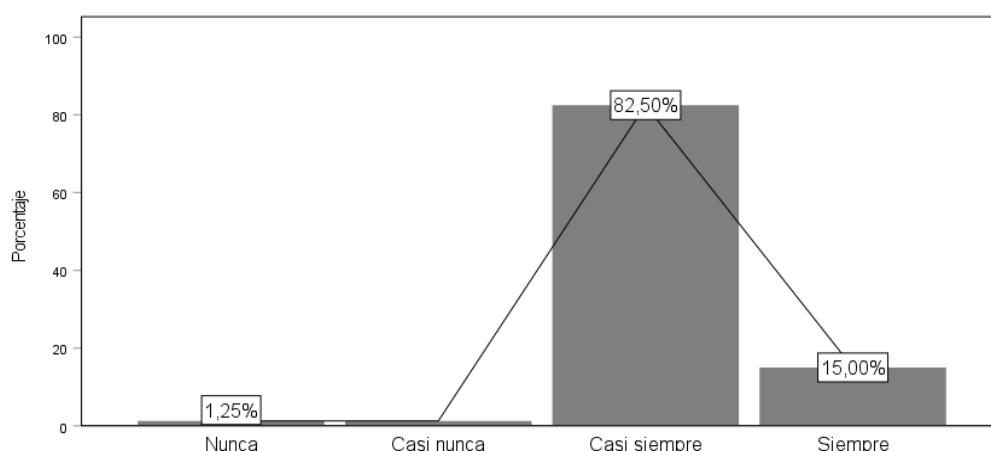
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: Solo 2 personas (2.5%) consideran que las acciones estratégicas nunca definen los aspectos cuantitativos o cualitativos de la entrega. Casi nunca: 1 persona (1.3%) comparte esta opinión, lo que significa que un total de 3.8% de los encuestados tienen una percepción negativa al respecto. A veces: La mayoría de los encuestados (53 personas, 66.3%) opinan que las acciones estratégicas definen estos aspectos "a veces". Casi siempre: 13 personas (16.3%) creen que la definición es "casi siempre" completa. Siempre: 11 personas (13.8%) están completamente de acuerdo en que las acciones estratégicas siempre definen los aspectos cuantitativos o cualitativos de la entrega. La tabla indica que existe un área de mejora en la definición de los aspectos cuantitativos y cualitativos de la entrega del bien o servicio en las acciones estratégicas. Si bien la mayoría de los encuestados creen que la definición está presente, la mayoría también considera que es incompleta.

Tabla 11 *¿Considera Usted que, las acciones estratégicas definen quienes son los ciudadanos, entorno o entidades que tienen que cambiar para lograr los objetivos estratégicos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	1	1,3	1,3	2,5
	Casi siempre	66	82,5	82,5	85,0
	Siempre	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 11 *¿Considera Usted que, las acciones estratégicas definen quienes son los ciudadanos, entorno o entidades que tienen que cambiar para lograr los objetivos estratégicos?*



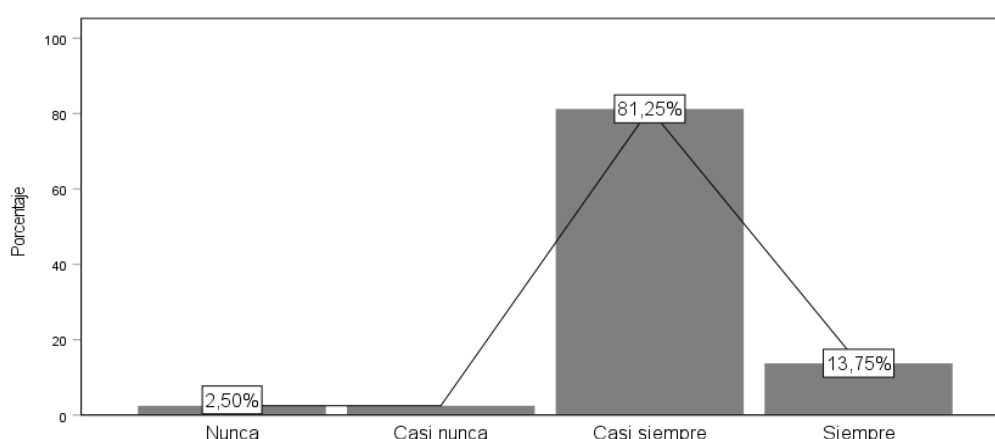
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: Solo 1 persona (1.3%) considera que las acciones estratégicas nunca definen estos actores. Casi nunca: Otra persona (1.3%) comparte esta opinión, lo que significa que un total de 2.5% de los encuestados tienen una percepción negativa al respecto. Casi siempre: La mayoría de los encuestados (66 personas, 82.5%) opinan que las acciones estratégicas casi siempre definen estos actores. Siempre: 12 personas (15.0%) están completamente de acuerdo en que las acciones estratégicas siempre definen estos actores. La tabla indica una percepción positiva sobre la claridad y efectividad de las acciones estratégicas en relación con la identificación de los actores clave del cambio. Esto sugiere que las acciones estratégicas están bien diseñadas para generar un impacto específico en los ciudadanos, el entorno o las entidades que deben cambiar para alcanzar los objetivos.

Tabla 12 *¿Considera Usted que, las acciones estratégicas reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	2	2,5	2,5	5,0
	Casi siempre	65	81,3	81,3	86,3
	Siempre	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 12 *¿Considera Usted que, las acciones estratégicas reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?*



Interpretación:

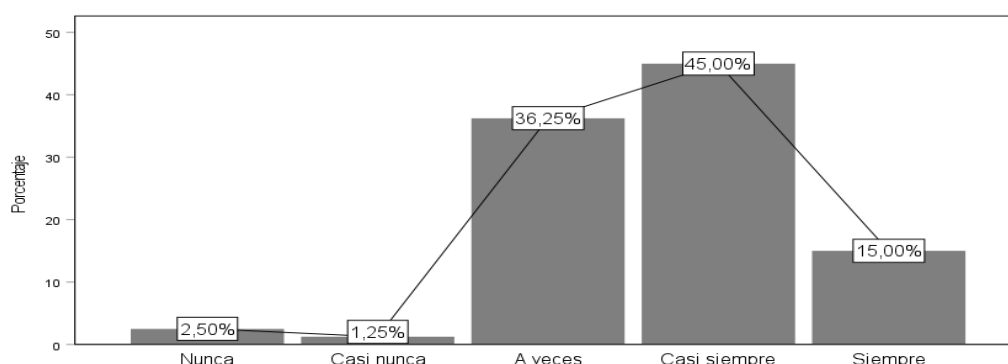
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: Solo 2 personas (2.5%) consideran que las acciones estratégicas nunca reflejan estos aspectos. Casi nunca: Otras 2 personas (2.5%) comparten esta opinión, lo que significa que un total de 5% de los encuestados tienen una percepción negativa al respecto. Casi siempre: La mayoría de los encuestados (65 personas, 81.3%) opinan que las acciones estratégicas casi siempre reflejan estos aspectos. Siempre: 11 personas (13.8%) están completamente de acuerdo en que las acciones estratégicas siempre reflejan estos aspectos. En resumen, la tabla indica una

percepción positiva sobre la calidad de la redacción de las acciones estratégicas en relación con la guía de CEPLAN. Esto sugiere que las acciones estratégicas están bien diseñadas y que cumplen con los estándares de redacción establecidos por la guía.

Tabla 13 *¿Considera Usted que, la ruta estratégica define los criterios específicos para ordenar los objetivos estratégicos institucionales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	1	1,3	1,3	3,8
	A veces	29	36,3	36,3	40,0
	Casi siempre	36	45,0	45,0	85,0
	Siempre	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 13 *¿Considera Usted que, la ruta estratégica define los criterios específicos para ordenar los objetivos estratégicos institucionales?*



Interpretación:

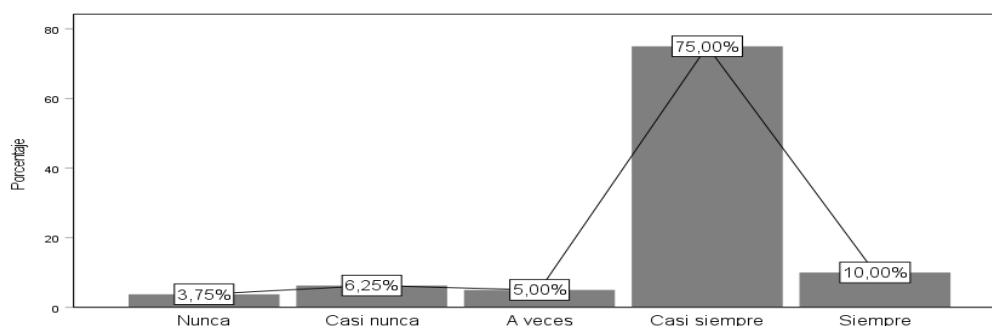
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: Solamente 2 personas (2.5%) consideran que la ruta estratégica nunca define estos criterios. Casi nunca: 1 persona (1.3%) comparte esta opinión, lo que significa que un total de 3.8% de los encuestados tienen una percepción negativa. A veces: Un grupo considerable (29 personas, 36.3%) opina que la ruta estratégica define estos criterios solo a veces. Casi siempre: La mayoría de los encuestados (36 personas, 45%) creen que la ruta estratégica casi siempre define estos criterios. Siempre: 12

personas (15%) están completamente de acuerdo en que la ruta estratégica siempre define estos criterios. En resumen, la tabla sugiere que la ruta estratégica juega un papel importante en la definición de criterios para ordenar los objetivos estratégicos institucionales. La mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la ruta estratégica cumple con esta función, aunque existe un grupo considerable que considera que la ruta estratégica podría ser más clara y específica.

Tabla 14 *¿Considera Usted que, la ruta estratégica prioriza las acciones estratégicas, partiendo del objetivo estratégico con la más alta prioridad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	5	6,3	6,3	10,0
	A veces	4	5,0	5,0	15,0
	Casi siempre	60	75,0	75,0	90,0
	Siempre	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 14 *¿Considera Usted que, la ruta estratégica prioriza las acciones estratégicas, partiendo del objetivo estratégico con la más alta prioridad?*



Interpretación:

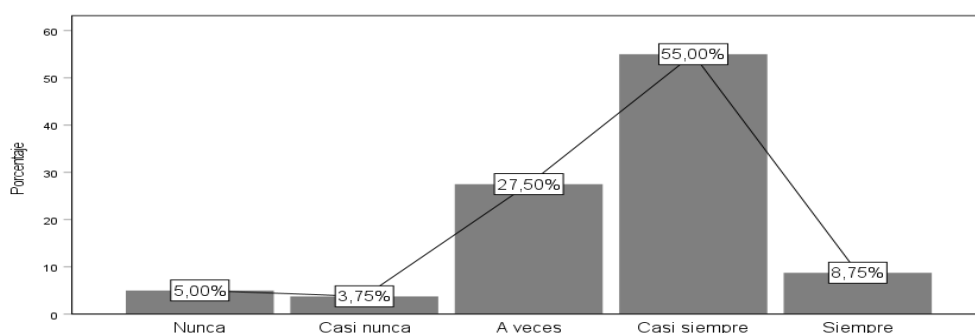
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: Un pequeño porcentaje (3.8%) de los encuestados considera que la ruta estratégica nunca prioriza las acciones estratégicas de esta manera. Casi nunca: Un 6.3% de los

encuestados opina que la ruta estratégica casi nunca prioriza las acciones estratégicas de esta manera. A veces: Un 5% de los encuestados considera que la ruta estratégica solo a veces prioriza las acciones estratégicas de esta manera. Casi siempre: La mayoría de los encuestados (75%) creen que la ruta estratégica casi siempre prioriza las acciones estratégicas de esta manera. Siempre: Un 10% de los encuestados están completamente de acuerdo en que la ruta estratégica siempre prioriza las acciones estratégicas de esta manera. En resumen, la tabla sugiere que la ruta estratégica juega un papel importante en la priorización de acciones estratégicas, partiendo del objetivo estratégico con la más alta prioridad. La mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la ruta estratégica cumple con esta función, aunque existe un pequeño grupo que considera que la ruta estratégica podría ser más clara y específica.

Tabla 15 *¿Considera Usted que, en la ruta estratégica se identifican las unidades orgánicas que participan en cada acción estratégica institucional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	3	3,8	3,8	8,8
	A veces	22	27,5	27,5	36,3
	Casi siempre	44	55,0	55,0	91,3
	Siempre	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 15 *¿Considera Usted que, en la ruta estratégica se identifican las unidades orgánicas que participan en cada acción estratégica institucional?*



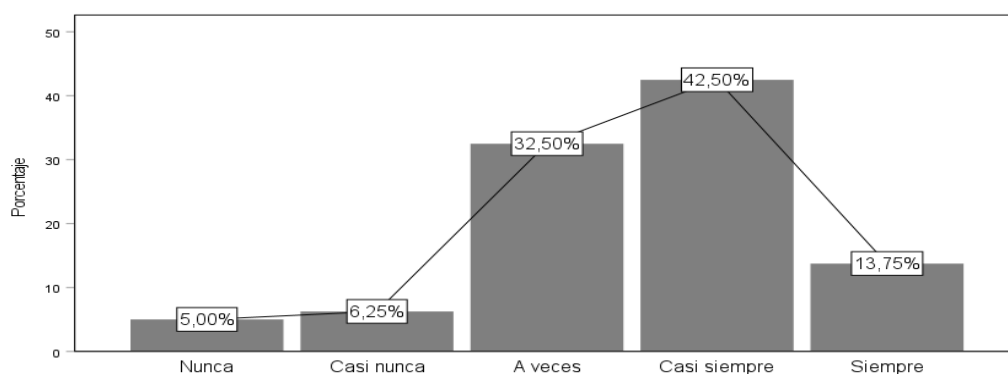
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (5.0%): Un pequeño porcentaje de los encuestados considera que nunca se identifican las unidades orgánicas en la ruta estratégica. Casi nunca (3.8%): Un porcentaje muy bajo también piensa que esto sucede casi nunca. A veces (27.5%): Una proporción más significativa siente que la identificación ocurre a veces, lo que sugiere cierta ambigüedad en el proceso. Casi siempre (55.0%): La mayoría (más de la mitad) de los encuestados opina que las unidades orgánicas son casi siempre identificadas en la ruta estratégica, lo que indica una percepción positiva sobre la claridad en la asignación de roles. Siempre (8.8%): Un porcentaje menor considera que esto siempre ocurre, lo que puede indicar que hay áreas de mejora en la comunicación o en los procesos. En resumen, la tabla refleja una percepción predominantemente positiva sobre la identificación de unidades orgánicas en la estrategia, pero también señala la existencia de áreas en las que se podría trabajar para mejorar la claridad y la efectividad del proceso.

Tabla 16 *¿Considera Usted que, la ruta estratégica refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	5	6,3	6,3	11,3
	A veces	26	32,5	32,5	43,8
	Casi siempre	34	42,5	42,5	86,3
	Siempre	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 16 *¿Considera Usted que, la ruta estratégica refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?*



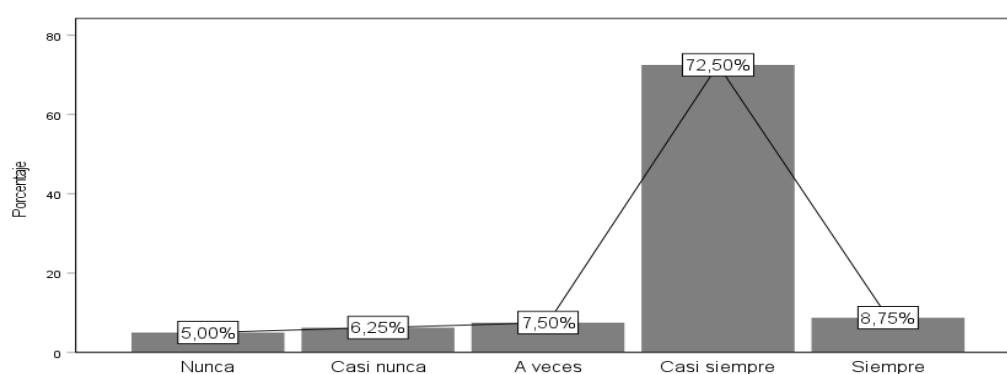
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (5.0%): Un pequeño porcentaje de los encuestados considera que la ruta estratégica nunca refleja los aspectos básicos de redacción de la guía de CEPLAN. Casi nunca (6.3%): Un porcentaje similar también piensa que esto sucede casi nunca. A veces (32.5%): Una proporción significativa siente que la ruta estratégica refleja los aspectos básicos de la guía de CEPLAN a veces, lo que sugiere cierta inconsistencia en la aplicación de las normas. Casi siempre (42.5%): Una parte importante de los encuestados opina que la ruta estratégica refleja casi siempre los aspectos básicos. Siempre (13.8%): Un porcentaje menor considera que esto siempre ocurre, lo que puede indicar que hay áreas de mejora en la aplicación de la guía. En resumen, la tabla refleja una percepción positiva sobre la calidad de la redacción de la ruta estratégica, pero también señala la existencia de áreas en las que se podría trabajar para asegurar un cumplimiento más consistente de las normas de la guía de CEPLAN.

Tabla 17 ¿Considera Usted que, el plan estratégico institucional a mejorado la gestión de calidad institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	5	6,3	6,3	11,3
	A veces	6	7,5	7,5	18,8
	Casi siempre	58	72,5	72,5	91,3
	Siempre	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 17 ¿Considera Usted que, el plan estratégico institucional a mejorado la gestión de calidad institucional?



Interpretación:

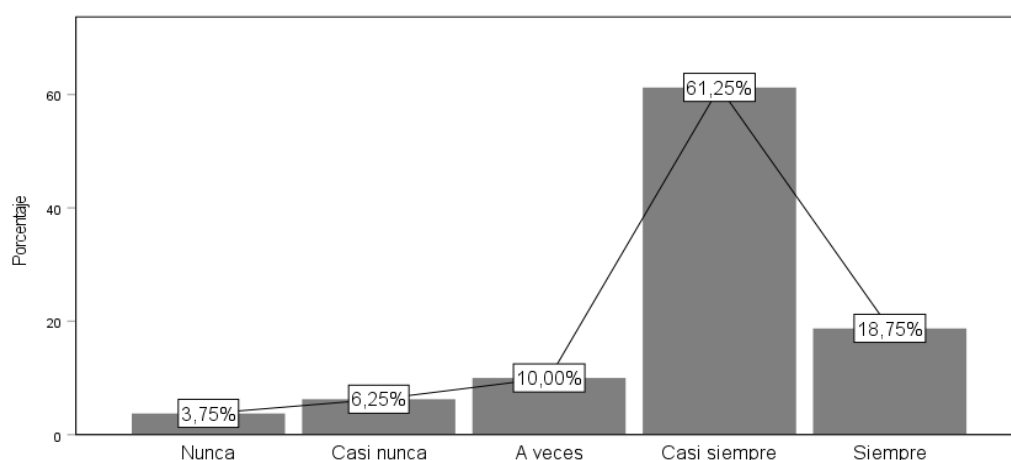
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (5.0%): Un pequeño porcentaje de los encuestados considera que el plan estratégico institucional nunca ha mejorado la gestión de calidad. Casi nunca (6.3%): Un porcentaje similar también piensa que la mejora ha sido casi nula. A veces (7.5%): Un porcentaje relativamente bajo siente que la mejora ha sido ocasional, lo que sugiere que el plan estratégico no ha tenido un impacto constante en la calidad. Casi siempre (72.5%): Una gran mayoría de los encuestados opina que el plan estratégico ha mejorado casi siempre la gestión de calidad, lo que indica una percepción positiva sobre el impacto del plan. Siempre (8.8%): Un porcentaje menor considera que la mejora ha sido constante, lo que puede indicar que la

implementación del plan ha sido particularmente efectiva en su caso. En resumen, la tabla refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre el impacto del plan estratégico en la gestión de calidad institucional

Tabla 18 *¿Considera Usted que, la evaluación del desempeño de los trabajadores es constante?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	5	6,3	6,3	10,0
	A veces	8	10,0	10,0	20,0
	Casi siempre	49	61,3	61,3	81,3
	Siempre	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 18 *¿Considera Usted que, la evaluación del desempeño de los trabajadores es constante?*



Interpretación:

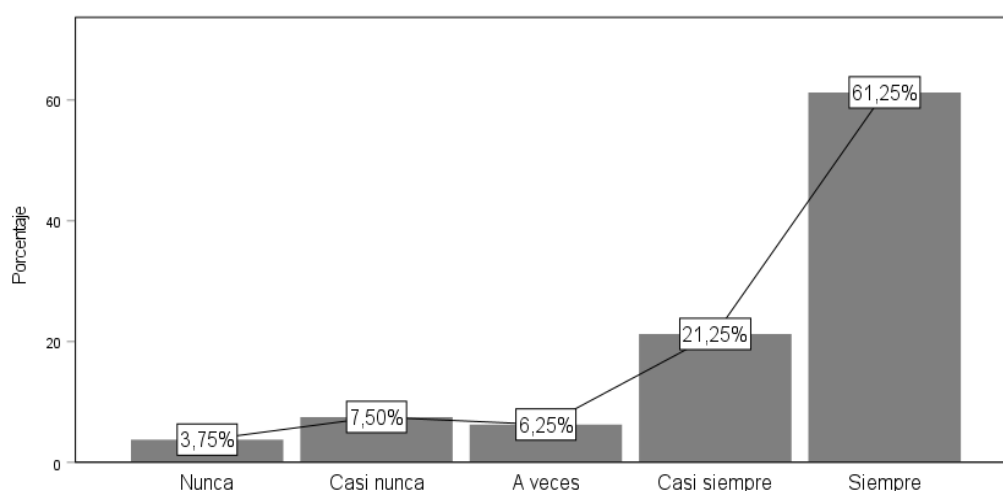
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (3.8%): Un porcentaje muy pequeño de los encuestados considera que la evaluación del desempeño nunca es constante. Casi nunca (6.3%): Un porcentaje similar también piensa que la constancia es casi nula. A veces (10.0%): Un porcentaje relativamente bajo siente que la evaluación es constante a veces, lo que sugiere

que el proceso no es totalmente regular. Casi siempre (61.3%): Una gran mayoría de los encuestados opina que la evaluación del desempeño es casi siempre constante, lo que indica una percepción positiva sobre la regularidad del proceso. Siempre (18.8%): Un porcentaje menor considera que la evaluación es siempre constante, lo que puede indicar que la implementación del proceso es particularmente efectiva en su caso. En resumen, la tabla refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre la constancia de la evaluación del desempeño. Sin embargo, es importante identificar las áreas donde el proceso no es tan constante y trabajar para mejorar su implementación y efectividad.

Tabla 19 *¿Considera Usted que, hay una capacitación constante del personal para el desarrollo de nuevos conocimientos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	6	7,5	7,5	11,3
	A veces	5	6,3	6,3	17,5
	Casi siempre	17	21,3	21,3	38,8
	Siempre	49	61,3	61,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 19 *¿Considera Usted que, hay una capacitación constante del personal para el desarrollo de nuevos conocimientos?*



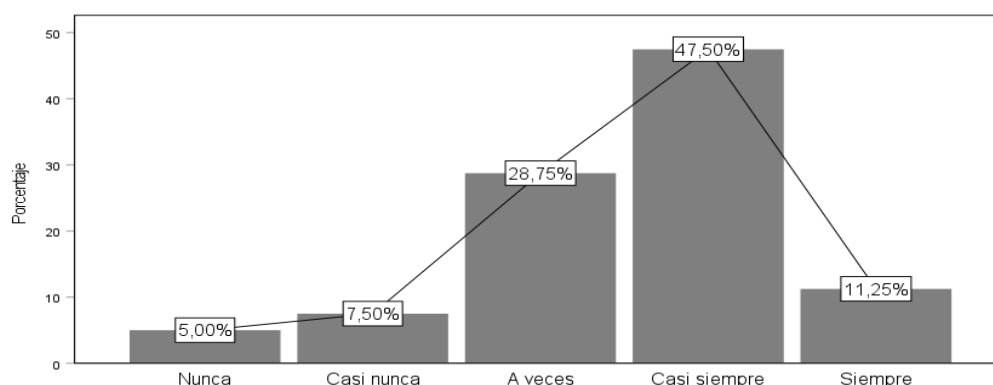
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 3 personas (3.8%) creen que no hay capacitación constante. Casi nunca: 6 personas (7.5%) piensan que la capacitación es poco frecuente. A veces: 5 personas (6.3%) consideran que hay capacitación en ocasiones. Casi siempre: 17 personas (21.3%) indican que la capacitación es frecuente. Siempre: 49 personas (61.3%) afirman que hay una capacitación constante. En resumen, los resultados indican que la percepción sobre la capacitación continua del personal es mayoritariamente positiva. Esto puede ser un indicativo de un buen ambiente de aprendizaje y desarrollo profesional dentro de la organización.

Tabla 20 *¿Considera Usted que, en el plan estratégico institucional se consideran como acciones estratégicas el de capacitar al personal para mejorar la eficiencia de estos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	6	7,5	7,5	12,5
	A veces	23	28,7	28,7	41,3
	Casi siempre	38	47,5	47,5	88,8
	Siempre	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 20 *¿Considera Usted que, en el plan estratégico institucional se consideran como acciones estratégicas el de capacitar al personal para mejorar la eficiencia de estos?*



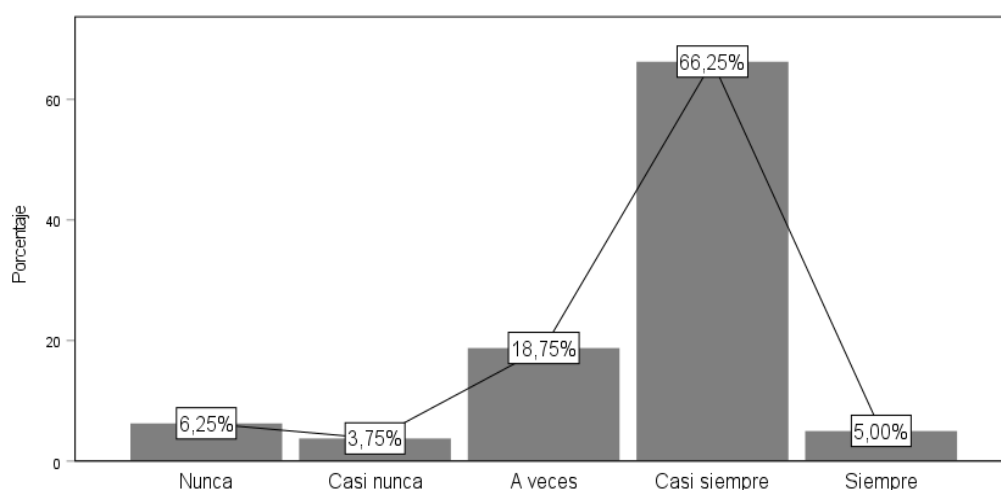
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 4 encuestados (5.0%) consideran que la capacitación no se incluye como acción estratégica. Casi nunca: 6 encuestados (7.5%) opinan que la capacitación es raramente considerada. A veces: 23 encuestados (28.7%) piensan que a veces se incluye la capacitación como acción estratégica. Casi siempre: 38 encuestados (47.5%) indican que casi siempre se considera la capacitación como una acción estratégica. Siempre: 9 encuestados (11.3%) creen que la capacitación es siempre una acción estratégica en el plan. En resumen, los resultados sugieren que hay una percepción favorable sobre la inclusión de la capacitación del personal como parte de las acciones estratégicas en el plan institucional. Esto puede indicar un compromiso con el desarrollo del personal y la mejora de la eficiencia organizacional.

Tabla 21 *¿Considera Usted que, en el plan estratégico se realizó un diagnóstico de la realidad municipal y de la población beneficiaria?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,3	6,3	6,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	10,0
	A veces	15	18,8	18,8	28,7
	Casi siempre	53	66,3	66,3	95,0
	Siempre	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 21 *¿Considera Usted que, en el plan estratégico se realizó un diagnóstico de la realidad municipal y de la población beneficiaria?*



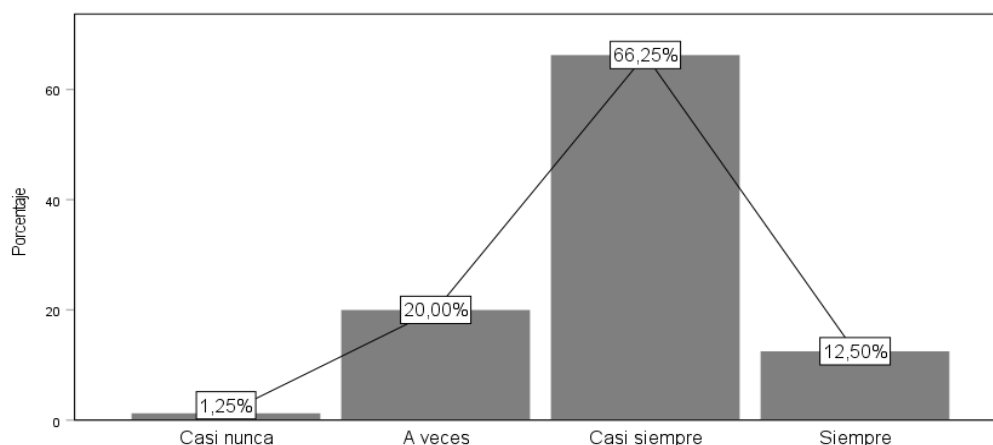
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 5 encuestados (6.3%) consideran que nunca se realizó un diagnóstico. Casi nunca: 3 encuestados (3.8%) opinan que el diagnóstico se realizó casi nunca. A veces: 15 encuestados (18.8%) sienten que el diagnóstico se llevó a cabo en ocasiones. Casi siempre: 53 encuestados (66.3%) indican que se realizó un diagnóstico casi siempre. Siempre: 4 encuestados (5.0%) creen que se realizó un diagnóstico de manera constante. En resumen, los resultados sugieren que hay una percepción mayoritariamente positiva respecto a la realización de un diagnóstico de la realidad municipal y de la población beneficiaria en el plan estratégico. Esto es importante para asegurar que las acciones y estrategias estén alineadas con las necesidades reales de la comunidad.

Tabla 22 *¿Considera Usted que, la municipalidad tiene una visión clara de lo quiere lograr a futuro?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,3	1,3	1,3
	A veces	16	20,0	20,0	21,3
	Casi siempre	53	66,3	66,3	87,5
	Siempre	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 22 *¿Considera Usted que, la municipalidad tiene una visión clara de lo quiere lograr a futuro?*



Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Casi nunca: 1 encuestado (1.3%) considera que la municipalidad tiene una visión clara casi nunca. A veces: 16 encuestados (20.0%) opinan que la claridad de la visión es ocasional. Casi siempre: 53 encuestados (66.3%) indican que la municipalidad tiene una visión clara casi siempre.

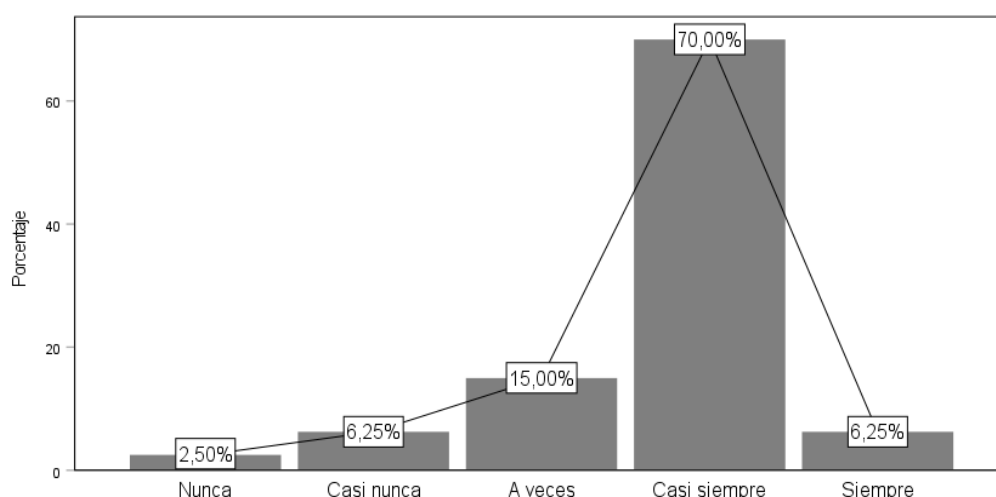
En resumen, los resultados sugieren que hay una percepción mayoritariamente positiva respecto a la claridad de la visión de la municipalidad sobre lo que quiere lograr a futuro. Esto es fundamental para la planificación y la implementación de políticas efectivas que respondan a las necesidades de la comunidad. Sin embargo, el 21.3% que considera que la visión es "casi nunca" o

"a veces" indica que podría haber áreas de mejora en la comunicación de la visión o en la participación de la comunidad en el proceso de formulación de la misma.

Tabla 23 *¿Considera Usted que, que el plan estratégico está vinculado a las líneas de desarrollo del municipio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	5	6,3	6,3	8,8
	A veces	12	15,0	15,0	23,8
	Casi siempre	56	70,0	70,0	93,8
	Siempre	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 23 *¿Considera Usted que, que el plan estratégico está vinculado a las líneas de desarrollo del municipio?*



Interpretación:

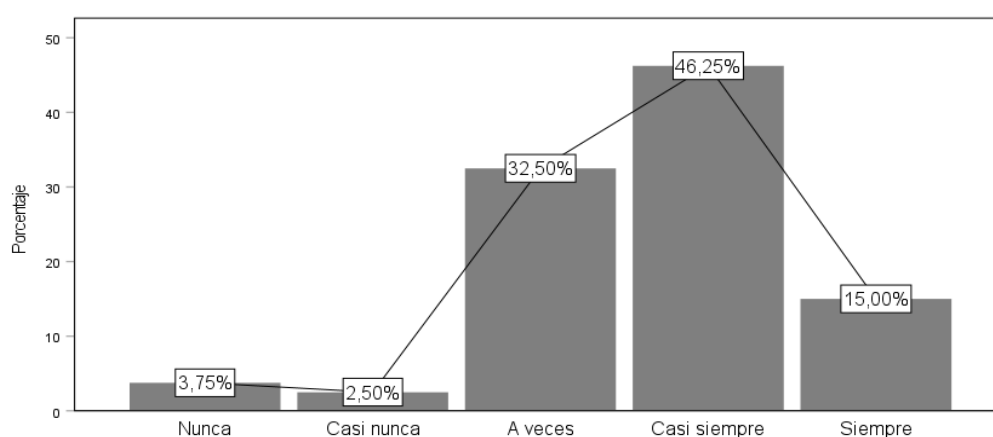
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 2 encuestados (2.5%) consideran que el plan estratégico no está vinculado a las líneas de desarrollo del municipio. Casi nunca: 5 encuestados (6.3%) opinan que la vinculación es casi nula. A veces: 12 encuestados (15.0%) sienten que hay una vinculación ocasional. Casi siempre: 56 encuestados (70.0%) indican que el plan estratégico está vinculado casi siempre a las líneas de desarrollo. Siempre: 5 encuestados (6.3%) creen que el plan estratégico está siempre vinculado a estas

líneas. En resumen, los resultados sugieren que hay una percepción mayoritariamente positiva respecto a la vinculación del plan estratégico con las líneas de desarrollo del municipio. Esto es crucial para asegurar que el plan se implemente de manera efectiva y que responda a las necesidades de la comunidad.

Tabla 24 *¿Considera Usted que, los proyectos considerados en el plan estratégico institucional satisfarán las necesidades básicas de la población?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	2	2,5	2,5	6,3
	A veces	26	32,5	32,5	38,8
	Casi siempre	37	46,3	46,3	85,0
	Siempre	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 24 *¿Considera Usted que, los proyectos considerados en el plan estratégico institucional satisfarán las necesidades básicas de la población?*



Interpretación:

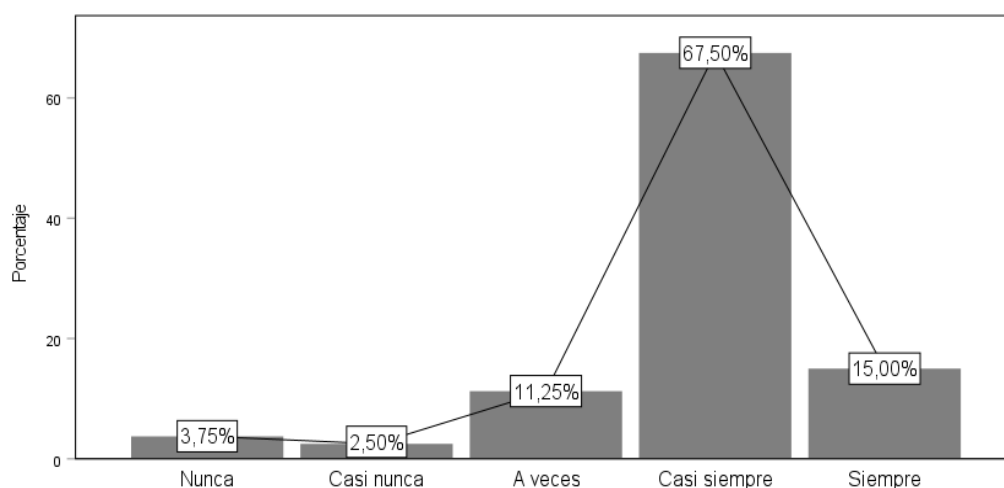
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 3 encuestados (3.8%) creen que los proyectos no satisfarán las necesidades básicas de la población. Casi nunca: 2 encuestados (2.5%) consideran que esto sucede casi nunca. A veces: 26 encuestados (32.5%) opinan que los proyectos satisfacen las

necesidades básicas en ocasiones. Casi siempre: 37 encuestados (46.3%) indican que los proyectos satisfacen casi siempre las necesidades básicas. Siempre: 12 encuestados (15.0%) creen que los proyectos siempre satisfacen estas necesidades. En resumen, los resultados sugieren que existe una percepción mayoritariamente positiva respecto a la capacidad de los proyectos del plan estratégico para satisfacer las necesidades básicas de la población, aunque hay un porcentaje significativo que piensa que la satisfacción no es total o es variable.

Tabla 25 *¿Considera Usted que, se realiza correctamente y en todo momento la certificación de los créditos presupuestarios?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	2	2,5	2,5	6,3
	A veces	9	11,3	11,3	17,5
	Casi siempre	54	67,5	67,5	85,0
	Siempre	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 25 *¿Considera Usted que, se realiza correctamente y en todo momento la certificación de los créditos presupuestarios?*



Interpretación:

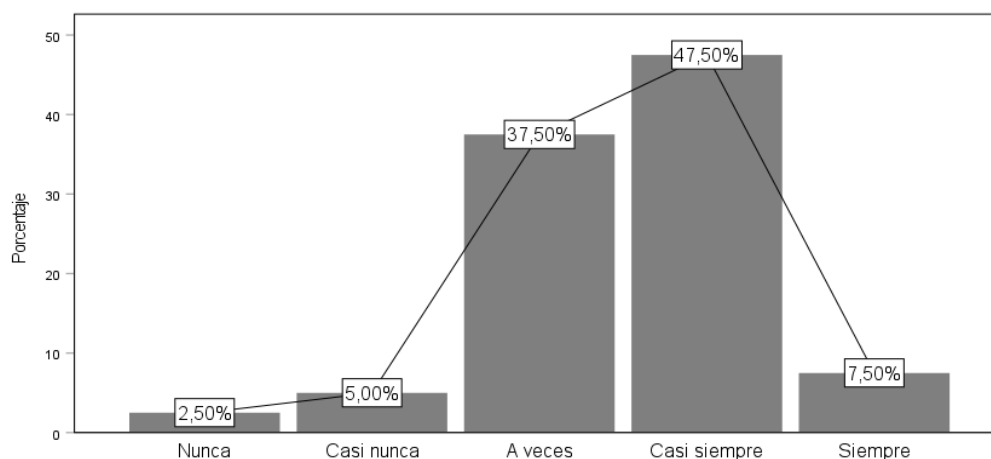
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 3 encuestados (3.8%) consideran que la certificación de los créditos presupuestarios nunca se

realiza correctamente. Casi nunca: 2 encuestados (2.5%) opinan que esto sucede casi nunca. A veces: 9 encuestados (11.3%) sienten que la certificación se realiza correctamente en ocasiones. Casi siempre: 54 encuestados (67.5%) indican que la certificación se realiza correctamente casi siempre. Siempre: 12 encuestado. En resumen, los resultados sugieren que hay una percepción mayoritariamente positiva respecto a la correcta certificación de los créditos presupuestarios. Esto es crucial para la transparencia y la efectividad en la gestión financiera de la institución. Sin embargo, el 11.3% que considera que la certificación se realiza "a veces" puede indicar que hay áreas de mejora donde el proceso podría ser más sistemático o efectivo.

Tabla 26 *¿Considera Usted que, se cumple correctamente con fase del compromiso mensual del crédito presupuestario?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	4	5,0	5,0	7,5
	A veces	30	37,5	37,5	45,0
	Casi siempre	38	47,5	47,5	92,5
	Siempre	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 26 *¿Considera Usted que, se cumple correctamente con fase del compromiso mensual del crédito presupuestario?*



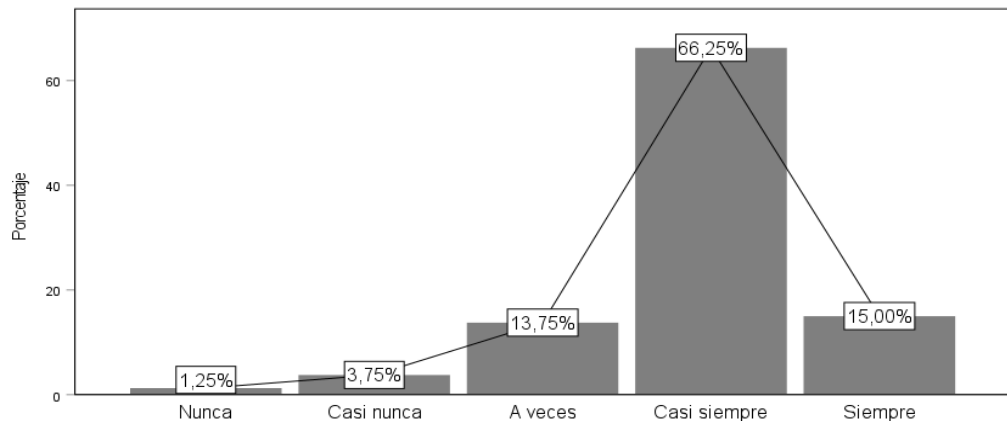
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 2 encuestados (2.5%) consideran que no se cumple con el compromiso mensual en absoluto. Casi nunca: 4 encuestados (5.0%) opinan que esto sucede raramente. A veces: 30 encuestados (37.5%) sienten que el cumplimiento es ocasional. Casi siempre: 38 encuestados (47.5%) indican que se cumple el compromiso casi siempre. Siempre: 6 encuestados (7.5%) creen que se cumple de manera constante. En resumen, los resultados sugieren que hay una percepción mayoritariamente positiva respecto al cumplimiento de la fase de compromiso mensual del crédito presupuestario. Esto es importante para asegurar que los recursos se gestionen de manera adecuada y que se mantenga la planificación financiera. No obstante, el 37.5% que considera que el compromiso se cumple "a veces" puede señalar la necesidad de revisar el proceso y fortalecer la sistematicidad en la ejecución de los compromisos presupuestarios.

Tabla 27 *¿Considera Usted que, se cumple correctamente con la fase de devengado que constata que el bien ha ingresado o el servicio se ha realizado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	3	3,8	3,8	5,0
	A veces	11	13,8	13,8	18,8
	Casi siempre	53	66,3	66,3	85,0
	Siempre	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 27 ¿Considera Usted que, se cumple correctamente con la fase de devengado que constata que el bien ha ingresado o el servicio se ha realizado?



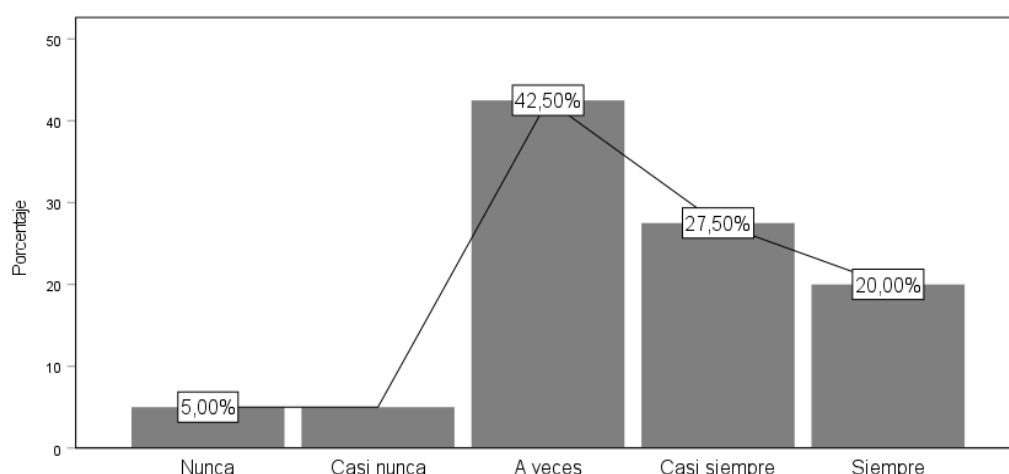
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca: 1 encuestado (1.3%) considera que la fase de devengado nunca se cumple. Casi nunca: 3 encuestados (3.8%) opinan que el cumplimiento es casi nulo. A veces: 11 encuestados (13.8%) sienten que el cumplimiento ocurre en ocasiones. Casi siempre: 53 encuestados (66.3%) indican que se cumple la fase de devengado casi siempre. Siempre: 12 encuestados (15.0%) creen que se cumple de manera constante. En resumen, los resultados sugieren que hay una percepción mayoritariamente positiva respecto al cumplimiento de la fase de devengado en la gestión de recursos. Esto es fundamental para la transparencia y la precisión en los registros contables y financieros. Sin embargo, el 13.8% que considera que el devengado se cumple "a veces" podría señalar que hay áreas donde se podrían implementar mejoras, como en la sistematización del proceso o en la capacitación del personal encargado de estas tareas.

Tabla 28 *¿Considera Usted que, se correctamente con la fase del girado/pagado para atender el gasto comprometido o devengado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	4	5,0	5,0	10,0
	A veces	34	42,5	42,5	52,5
	Casi siempre	22	27,5	27,5	80,0
	Siempre	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 28 *¿Considera Usted que, se correctamente con la fase del girado/pagado para atender el gasto comprometido o devengado?*



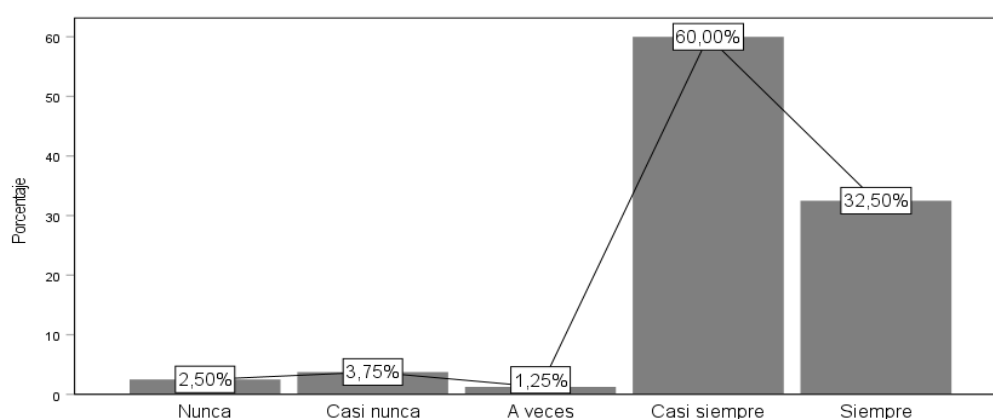
Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (5.0%): 4 encuestados consideran que esta fase nunca se realiza correctamente. Casi nunca (5.0%): 4 encuestados opinan que se cumple casi nunca. A veces (42.5%): 34 encuestados sienten que se realiza correctamente en ocasiones. Casi siempre (27.5%): 22 encuestados indican que el proceso se cumple casi siempre. Siempre (20.0%): 16 encuestados creen que se cumple de forma constante. En resumen, la tabla indica que, aunque existe una percepción mayoritariamente positiva sobre la fase de girado/pagado, también hay un reconocimiento de que se requiere mejorar la consistencia y efectividad en este proceso.

Tabla 29 *¿Considera Usted que, la municipalidad promueve el desarrollo de mecanismos y estrategias de participación ciudadana?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	3	3,8	3,8	6,3
	A veces	1	1,3	1,3	7,5
	Casi siempre	48	60,0	60,0	67,5
	Siempre	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 29 *¿Considera Usted que, la municipalidad promueve el desarrollo de mecanismos y estrategias de participación ciudadana?*



Interpretación:

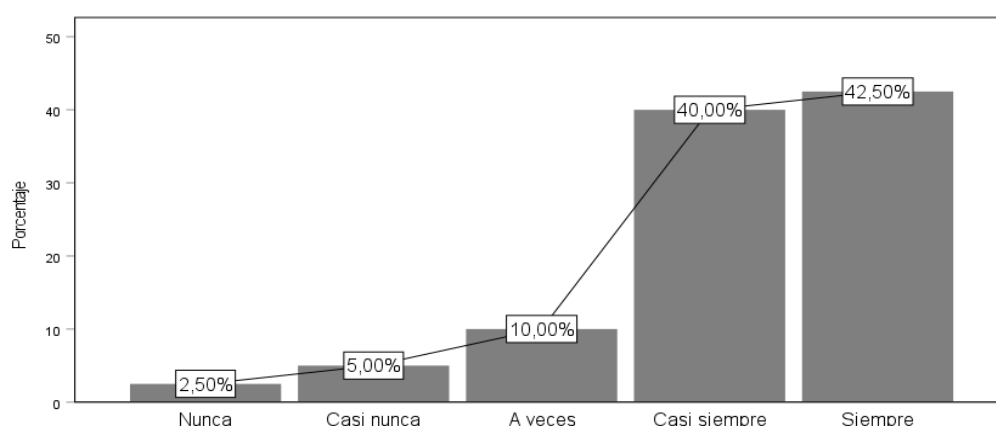
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (2.5%): 2 encuestados consideran que la municipalidad nunca promueve la participación ciudadana. Casi nunca (3.8%): 3 encuestados opinan que esto sucede casi nunca. A veces (1.3%): 1 encuestado siente que la promoción de la participación ciudadana ocurre en ocasiones. Casi siempre (60.0%): 48 encuestados indican que la municipalidad promueve la participación ciudadana casi siempre. Siempre (32.5%): 26 encuestados creen que la promoción se realiza de forma constante. En resumen, los resultados de la tabla indican una percepción mayoritariamente favorable sobre el compromiso de la municipalidad con la promoción de la participación ciudadana. Esto es fundamental para fortalecer la democracia local

y asegurar que las voces de los ciudadanos sean escuchadas en el proceso de toma de decisiones.

Tabla 30 *¿Considera Usted que, la municipalidad organiza su gestión entorno a los objetivos y las metas establecidas en el plan estratégico institucional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	4	5,0	5,0	7,5
	A veces	8	10,0	10,0	17,5
	Casi siempre	32	40,0	40,0	57,5
	Siempre	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 30 *¿Considera Usted que, la municipalidad organiza su gestión entorno a los objetivos y las metas establecidas en el plan estratégico institucional?*



Interpretación:

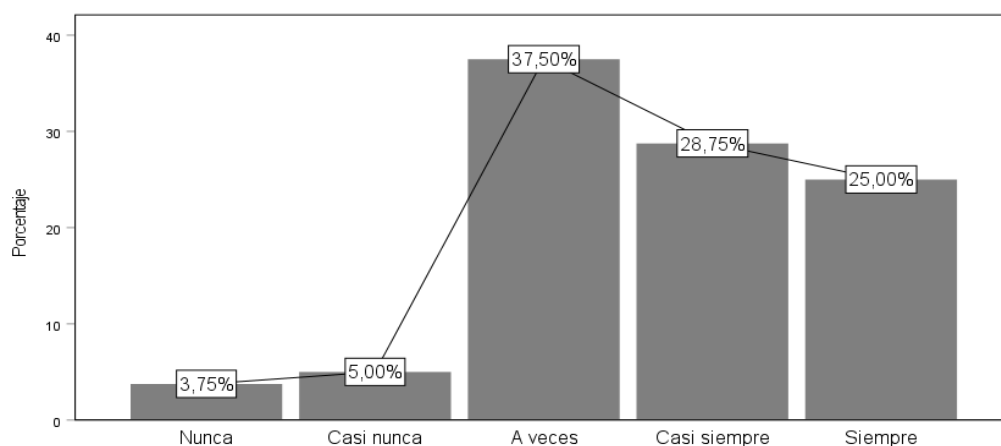
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (2.5%): 2 encuestados consideran que la municipalidad nunca organiza su gestión en torno a estos objetivos. Casi nunca (5.0%): 4 encuestados opinan que esto sucede casi nunca. A veces (10.0%): 8 encuestados sienten que la gestión se organiza en torno a los objetivos en ocasiones. Casi siempre (40.0%): 32 encuestados indican que la organización se alinea "casi siempre" con los objetivos. Siempre (42.5%): 34 encuestados creen que la gestión se organiza de forma constante en relación con los objetivos y metas. En resumen, la tabla resalta una percepción

mayoritariamente positiva sobre la organización de la gestión municipal en torno a los objetivos del plan estratégico. Sin embargo, también identifican la necesidad de abordar las inquietudes de un porcentaje significativo de encuestados que sienten que la alineación no es suficiente.

Tabla 31 *¿Considera Usted que, los presupuestos de la municipalidad son objeto de difusión?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	4	5,0	5,0	8,8
	A veces	30	37,5	37,5	46,3
	Casi siempre	23	28,7	28,7	75,0
	Siempre	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 31 *¿Considera Usted que, los presupuestos de la municipalidad son objeto de difusión?*



Interpretación:

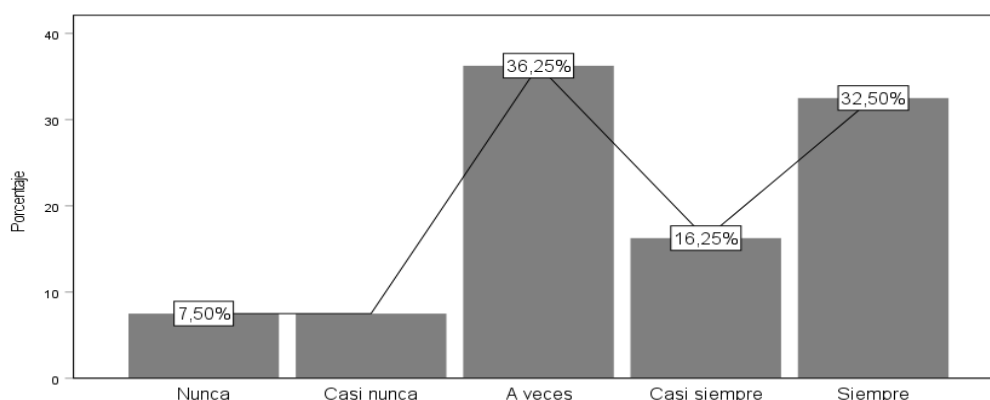
En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (3.8%): 3 encuestados consideran que los presupuestos nunca son difundidos. Casi nunca (5.0%): 4 encuestados opinan que esto sucede casi nunca. A veces (37.5%): 30 encuestados sienten que los presupuestos son difundidos en ocasiones. Casi siempre (28.7%): 23 encuestados indican que los presupuestos se difunden casi siempre. Siempre (25.0%): 20 encuestados creen que los presupuestos son

difundidos de forma constante. En resumen, la tabla indica que, si bien la mayoría de los encuestados considera que los presupuestos de la municipalidad son objeto de difusión, existe una notable variación en la frecuencia y la calidad de dicha difusión. Un porcentaje significativo (37,5%) considera que la difusión ocurre solo "a veces", lo que sugiere que la información presupuestaria no siempre está disponible para la ciudadanía.

Tabla 32 *¿Considera Usted que, la municipalidad cuenta con gestión estratégica de competitividad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,5	7,5	7,5
	Casi nunca	6	7,5	7,5	15,0
	A veces	29	36,3	36,3	51,2
	Casi siempre	13	16,3	16,3	67,5
	Siempre	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 32 *¿Considera Usted que, la municipalidad cuenta con gestión estratégica de competitividad?*



Interpretación:

En total, 80 personas respondieron a la encuesta. Nunca (7.5%): 6 encuestados consideran que la municipalidad nunca tiene una gestión estratégica de competitividad. Casi nunca (7.5%): 6 encuestados opinan que esto sucede casi nunca. A veces (36.3%): 29 encuestados sienten que la gestión estratégica de

competitividad ocurre en ocasiones. Casi siempre (16.3%): 13 encuestados indican que la gestión se realiza casi siempre. Siempre (32.5%): 26 encuestados creen que la municipalidad tiene una gestión estratégica de competitividad de forma constante. En resumen, la tabla indica que, aunque hay una percepción positiva sobre la gestión estratégica de competitividad en la municipalidad, también existe una incertidumbre considerable. Esta situación destaca la necesidad de mejorar la claridad y efectividad en la implementación de estrategias que fomenten la competitividad.

4.3. Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Tabla 33 *Correlaciones del impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública*

			Impacto del Plan Estratégico Institucional	Eficiencia de la Gestión Pública
Rho de Spearman	Impacto del Plan Estratégico Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficiencia de la Gestión Pública	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

Según los resultados del Rho de Spearman es de 0.673 correlación positiva moderada, siendo el nivel del p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos Existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Prueba de Hipótesis Especifica 1

Ho: No existe relación significativa entre la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Tabla 34 *Correlaciones de la eficiencia de la gestión pública y la misión institucional*

			Eficiencia de la Gestión Pública	Misión Institucional
Rho de Spearman	Eficiencia de la Gestión Pública	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Misión Institucional	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

Según los resultados del Rho de Spearman es de 0.531 correlación positiva moderada, siendo el nivel del p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que Existe relación significativa entre la misión

institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Prueba de Hipótesis Especifica 2

Ho: No existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Tabla 35 *Correlaciones de la eficiencia de la gestión pública y los objetivos estratégicos*

			Eficiencia de la Gestión Pública	Objetivos Estratégicos
Rho de Spearman	Eficiencia de la Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Objetivos Estratégicos	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

Según los resultados del Rho de Spearman es de 0.562 correlación positiva moderada, siendo el nivel de significancia o el p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos que Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Prueba de Hipótesis Especifica 3

Ho: No existe relaciona significativa entre las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Ha: Existe relaciona significativa entre las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Tabla 36 *Correlaciones de la eficiencia de la gestión pública y las acciones estratégicas*

			Eficiencia de la Gestión Pública	Acciones Estratégicas
Rho de Spearman	Eficiencia de la Gestión Pública	Coefficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Acciones Estratégicas	Coefficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

Según los resultados del Rho de Spearman es de 0.443 correlación positiva moderada, siendo el nivel del p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos que Existe relaciona significativa entre las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Prueba de Hipótesis Especifica 4

Ho: No existe relación significativa entre la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Tabla 37 *Correlaciones eficiencia de la gestión pública y la ruta estratégica*

			Eficiencia de la Gestión Pública	Ruta Estratégica
Rho de Spearman	Eficiencia de la Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Ruta Estratégica	Coeficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Conclusión

Según los resultados del Rho de Spearman es de 0.673 correlación positiva moderada, siendo el nivel del p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos que Existe relación significativa entre la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

4.4. Discusión de resultados

En la presente investigación se determinó el impacto del plan estratégico institucional en la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023, en un 67.3% de grado de relación positiva moderada, se pudo encontrar como resultado del ($p\text{-valor calculado} = 0.000$) $<$ ($p\text{-valor tabular} = 0.005$), a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, el mismo que nos da que entender que existe una relación entre las variables de estudio. Esto nos quiere decir que la misión, objetivos estratégicos, las acciones estratégicas y ruta estratégica tienen relación con con la gestión de recursos humanos, planificación municipal, los procesos de ejecución presupuestaria y el presupuesto participativo municipal en el Distrital de Palcazú, 2023.

Frente a lo mencionado anteriormente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de los investigadores, donde se concluye que Existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

Estos resultados podemos corroborar según **Beltran, (2022)**, donde identificó una relación positiva y estadísticamente significativa entre el plan estratégico institucional y la gestión municipal en el distrito de Anta, región Áncash, 2022. Esto fue confirmado mediante la prueba de Spearman ($\text{sig. bilateral} = 0,000 < 0,01$; $\text{Rho} = 0,739$). Por su parte **Enríquez, (2017)**, La implementación del Plan Estratégico Institucional tiene una influencia significativa del 58.2% en el impulso hacia la mejora de la gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017. Esto se demuestra con un valor del estadístico Tau-b de Kendall ($\tau = 0.72$) y un nivel de significancia menor al 1% estándar ($P < 0.01$), lo que llevó a aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Para **Herrera, (2024)**, la percepción de los funcionarios de la Corte Superior, el Plan Estratégico Institucional (PEI) tiene un impacto del 36.3% sobre la gestión pública, lo que refleja una influencia significativa. El PEI presenta un nivel medio de efectividad del 80.0%, mientras que la gestión pública alcanza un 59.0%. La prueba de correlación de Spearman muestra una relación positiva y significativa alta ($r_s = 0,615^{**}$, $\text{Sig.} = 0,000$). Esto resalta la necesidad de fortalecer el PEI a través de una planificación estratégica más integrada y coordinada para optimizar la gestión pública. Según **Huamanchumo, (2022)**, Se encontró una correlación alta positiva ($\text{rho} = 0.778$) y estadísticamente significativa ($\text{p-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la implementación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la Municipalidad

Provincial de Huarney. Para **Lopez, (2017)**, identificó que la relación entre las variables Planificación Estratégica Institucional y Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Yungay es alta y directamente proporcional. Esto implica que un aumento o disminución en los niveles de planificación estratégica se refleja directamente en un incremento o reducción de la gestión pública, Por su parte **Rosales, (2022)**, Se estableció una relación directa y significativa entre el Plan Estratégico Institucional y la gestión pública en el Municipio del Distrito de La Banda de Shilcayo - 2022, con un nivel de significancia de 0.00 y una correlación positiva moderada ($r = 0.588$). Además, el coeficiente de determinación indicó que existe una dependencia del 35% entre las variables y Para El análisis reveló una relación significativa entre el Plan Estratégico Institucional y para **Caruajulca, (2022)**, El análisis reveló una relación significativa entre el Plan Estratégico Institucional y la gestión municipal. El coeficiente de correlación de 0.617 indica una correlación positiva considerable. La prueba de hipótesis, utilizando la prueba Rho Spearman, arrojó un valor de 0.000, lo que confirma la existencia de una relación significativa al 95% de confianza.

De acuerdo a lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que un plan estratégico efectivo se asocia con una mayor eficiencia en la gestión pública municipal. Los resultados sugieren que la planificación estratégica juega un papel importante en el desempeño municipal. El estudio proporciona evidencia empírica para la implementación de planes estratégicos robustos. Futuras investigaciones podrían explorar la causalidad de esta asociación.

CONCLUSIONES

1. Según la prueba de hipótesis general y el cumplimiento del objetivo general del estudio, con el Rho de Spearman es de 0.673 correlación positiva moderada, con un p-valor $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos Existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.
2. Según los resultados de las hipótesis específicas 1 y objetivos específicos 1 con el Rho de Spearman es de 0.531 correlación positiva moderada, siendo el nivel del p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y concluimos que Existe relación significativa entre la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.
3. Según los resultados de las hipótesis específicas 2 y objetivos específicos 2 con el Rho de Spearman es de 0.562 correlación positiva moderada, siendo el nivel de significancia o el p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos que Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.
4. Según los resultados de las hipótesis específicas 3 y objetivos específicos 3 con Rho de Spearman es de 0.443 correlación positiva moderada, siendo el nivel del p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos que Existe relaciona significativa entre las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.
5. Según los resultados de las hipótesis específicas 4 y objetivos específicos 4 con el Rho de Spearman es de 0.673 correlación positiva moderada, siendo el nivel del p-valor es $0.000 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula, donde concluimos que

Existe relación significativa entre la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

RECOMENDACIONES

1. Se debe asegurar la correcta implementación del plan estratégico institucional, supervisando su ejecución, monitoreando los indicadores clave de desempeño y realizando ajustes según sea necesario. Esto implica asignar recursos adecuados, capacitar al personal y fomentar la rendición de cuentas.
2. Asegurar que todas las acciones y proyectos de la municipalidad distrital de Palcazú estén alineados con los objetivos y metas del plan estratégico. Esto puede requerir una revisión de los procesos internos y la priorización de iniciativas.
3. Promover la participación activa de la ciudadanía en la planificación y ejecución del plan estratégico institucional. Esto puede mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la pertinencia de las acciones municipales. Considerar mecanismos de consulta, encuestas de percepción de la gestión y retroalimentación ciudadana.
4. Implementar o mejorar los sistemas de gestión de información y tecnología que permitan un mejor seguimiento y evaluación del plan estratégico institucional. Esto facilitará la toma de decisiones basada en evidencia y el monitoreo del desempeño.
5. Establecer un sistema de evaluación continua del plan estratégico institucional, identificando áreas de mejora y realizando ajustes periódicos para optimizar su impacto. Esto implica el análisis de los resultados, la identificación de las mejores prácticas y la adaptación del plan a las nuevas circunstancias para lograr la eficiencia en la gestión pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L. (2011). "Gobernanza pública para obtener resultados: marco conceptual y operacional". Nueva York: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Comité de Expertos en Administración Pública. .
- Alexandre, E. (23 de julio de 2021). Gestión de Recursos Humanos: una pieza clave. Digitaliza los procesos de Recursos Humanos: <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- análisis de la eficiencia del gasto". Madrid España: Centro de Ciencias Humanas y Sociales del Consejo Superior de Investigación Científicas.
- Beltran, C. (2022). El plan estratégico institucional y la gestión municipal en el distrito de Anta, región de Ancash, 2022. . Lima Perú: UCV.
- Caruajulca, M. (2022). EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA-PIURA, AÑO 2021. Piura Perú: UNP.
- Ceara, M. (2022). CÓMO ELABORAR UN PLAN MUNICIPAL. Santo Domingo República Dominicana: Economía, Planificación y Desarrollo.
- CEPLAN. (2019). Guía para el PLaneamiento Institucional. Lima Perú: ceplan.gob.pe.
- CEPLAN. (2021). GLOSARIO PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO NACIONAL AL 2021. Lima Perú: CEPLAN.
- CEPLAN. (2024). Guía para el planeamiento institucional. Lima Perú: Ceplan.
- Enríquez, T. (2017). Implementación del Plan Estratégico Institucional y su Influencia en la Gestión por Resultados de la Municipalidad Distrital de Chugay – 2017. . Huamachuco Perú: UCV.

- Fernández, M. (27 de febrero de 2024). ¿Qué son los Recursos humanos? Repasamos todos los conceptos que necesitas saber. <https://factorial.mx/blog/recursos-humanos-que-son/>
- Flores, A. (12 de julio de 2023). Guía sobre Gestión Estratégica de RR.HH para empresas de gran tamaño. <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/gestion-estrategia-recursos-humano/>
- Glosario Plan Estrategico. (12 de abril de 2022). Glosario PLaneación y Evaluación. Glosario:
https://www.ingenieria.unam.mx/planeacion/documentos/docsconsulta07_11/glosario.pdf
- Herrera, H. (2024). Plan estratégico institucional y su impacto en la gestión pública en una Institución de Piura, 2024. Piura Perú: UCV.
- Huamanchumo, M. (2022). Aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021. Chimbote Perú: UCV.
- Lopez, D. (2017). Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016 . Perú: UCV.
- Machado, R. (2007). ¿Gastar más o gastar mejor? La eficiencia del gasto público en los países centroamericanos y República Dominicana, XIX Seminario Regional de Política Fiscal. CEPAL: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Mihaiu, D., Opreana, A., & Cistescu, M. (2014). Presupuestos para el desarrollo en América Latina. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Montero, G. (7 de febrero de 2024). El presupuesto participativo municipal como instrumento de avance de la gestión local. <https://map.gob.do/2024/02/07/el-presupuesto-participativo-municipal-como-instrumento-de-avance-de-la-gestion-local/>

- Montes, D., Alcorta, N., & Cajahuanca, E. (2022). PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON LA MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO 2020. Pucallpa Perú: UNU.
- Onrubia, J. (2015). "Gestión y organización", Economía de la Gestión Pública. Cuestiones fundamentales. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Aceres, pp. 19-61.
- Ortega, C. (27 de noviembre de 2024). Método analítico: Qué es, para qué sirve y cómo realizarlo. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/>
- Pacori, E., & Pacori, A. (2019). Metodología y diseño de la investigación. Lima Perú: FFECAAT E.I.R.L.
- Perúcontable. (15 de noviembre de 2023). ¿Cuáles son las etapas del Proceso Presupuestario? MEF: <https://www.perucontable.com/gubernamental/cuales-son-las-etapas-del-proceso-presupuestario/>
- Rosales, C. (2022). Plan estratégico institucional y gestión pública, Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo – 2022. Tarapoto Perú: UCV.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2021). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima Perú: 6ta. Edición IGA.
- Supo, J. (2024). Metodología de investigación científica niveles de investigación. Arequipa Perú: Bioestadístico EEDU EIRL.
- Trillo, D. (2002). "Análisis económico y eficiencia del sector público". Portugal: VII Congreso Internacional.

ANEXOS



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO



VARIABLE: IMPACTO DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El cuestionario tiene la finalidad de recolectar información acerca del Impacto del Plan Estratégico Institucional y la Eficiencia de la gestión pública en la municipalidad distrital de Palcazú, está dirigido a los trabajadores, para ello cuenta con preguntas y alternativas para marcar de acuerdo a la escala de Likert. Gracias por su apoyo a la investigación.

Escala de Likert		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
V.1. IMPACTO DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Misión Institucional					
1	¿Considera Usted que, la misión institucional refleja el rol central de la institución?					
2	¿Considera Usted que, en la misión institucional se identifica los usuarios o beneficiarios directos?					
3	¿Considera Usted que, en la misión institucional se consideran los atributos que deben guiar el rol central de la institución?					
4	¿Considera Usted que, la misión institucional refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?					
	D2. Objetivos Estratégicos					
5	¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se identifica el sujeto cuya condición se desea cambiar?					
6	¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se reconoce la cualidad, característica y atributo del sujeto sobre el cual se desea incidir?					
7	¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se refleja la dirección del cambio que se desea lograr en la condición del sujeto?					
8	¿Considera Usted que, los objetivos estratégicos reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?					
	D3. Acciones Estratégicas					
9	¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se identifica el bien o servicio que consigue en el beneficiario los cambios necesarios para lograr los objetivos estratégicos institucionales?					
10	¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se define los aspectos cuantitativos o cualitativos de manera de cómo debe ser entregado el bien o servicio?					
11	¿Considera Usted que, las acciones estratégicas definen quienes son los ciudadanos, entorno o entidades que tienen que cambiar para lograr los objetivos estratégicos?					
12	¿Considera Usted que, las acciones estratégicas reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?					
	D4. Ruta Estratégica					



13	¿Considera Usted que, la ruta estratégica define los criterios específicos para ordenar los objetivos estratégicos institucionales?					
14	¿Considera Usted que, la ruta estratégica prioriza las acciones estratégicas, partiendo del objetivo estratégico con la más alta prioridad?					
15	¿Considera Usted que, en la ruta estratégica se identifican las unidades orgánicas que participan en cada acción estratégica institucional?					
16	¿Considera Usted que, la ruta estratégica refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?					

CUESTIONARIO

VARIABLE: EFICIENCIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

El cuestionario tiene la finalidad de recolectar información acerca del Impacto del Plan Estratégico Institucional y la Eficiencia de la gestión pública en la municipalidad distrital de Palcazú, está dirigido a los trabajadores, para ello cuenta con preguntas y alternativas para marcar de acuerdo a la escala de Likert. Gracias por su apoyo a la investigación.

Escala de Likert		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
V.2. EFICIENCIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA		1	2	3	4	5
Ítems	D1. Gestión de Recursos Humanos					
17	¿Considera Usted que, el plan estratégico institucional a mejorado la gestión de calidad institucional?					
18	¿Considera Usted que, la evaluación del desempeño de los trabajadores es constante?					
19	¿Considera Usted que, hay una capacitación constante del personal para el desarrollo de nuevos conocimientos?					
20	¿Considera Usted que, en el plan estratégico institucional se consideran como acciones estratégicas el de capacitar al personal para mejorar la eficiencia de estos?					
	D2. Planificación Municipal					
21	¿Considera Usted que, en el plan estratégico se realizó un diagnóstico de la realidad municipal y de la población beneficiaria?					
22	¿Considera Usted que, la municipalidad tiene una visión clara de lo quiere lograr a futuro?					
23	¿Considera Usted que, que el plan estratégico está vinculado a las líneas de desarrollo del municipio?					
24	¿Considera Usted que, los proyectos considerados en el plan estratégico institucional satisfarán las necesidades básicas de la población?					
	D3. Proceso de Ejecución Presupuestaria					
25	¿Considera Usted que, se realiza correctamente y en todo momento la certificación de los créditos presupuestarios?					
26	¿Considera Usted que, se cumple correctamente con fase del compromiso mensual del crédito presupuestario?					
27	¿Considera Usted que, se cumple correctamente con la fase de devengado que constata que el bien ha ingresado o el servicio se ha realizado?					
28	¿Considera Usted que, se correctamente con la fase del girado/pagado para atender el gasto comprometido o devengado?					
	D4. Presupuesto Participativo					
29	¿Considera Usted que, la municipalidad promueve el desarrollo de mecanismos y estrategias de participación ciudadana?					
30	¿Considera Usted que, la municipalidad organiza su gestión entorno a los objetivos y las metas establecidas en el plan estratégico institucional?					

31	¿Considera Usted que, los prepuestos de la municipalidad son objeto de difusión?					
32	¿Considera Usted que, la municipalidad cuenta con gestión estratégica de competitividad?					

Procedimiento de Validación del Instrumento con el alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,871	,875	32

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
¿Considera Usted que, la misión institucional refleja el rol central de la institución?	3,56	1,017	80
¿Considera Usted que, en la misión institucional se identifica los usuarios o beneficiarios directos?	3,94	,735	80
¿Considera Usted que, en la misión institucional se consideran los atributos que deben guiar el rol central de la institución?	4,15	,658	80
¿Considera Usted que, la misión institucional refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	3,91	,766	80
¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se identifica el sujeto cuya condición se desea cambiar?	3,91	,750	80
¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se reconoce la cualidad, característica y atributo del sujeto sobre el cual se desea incidir?	3,51	,811	80
¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se refleja la dirección del cambio que se desea lograr en la condición del sujeto?	3,81	,748	80
¿Considera Usted que, los objetivos estratégicos reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	4,26	,631	80

¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se identifica el bien o servicio que consigue en el beneficiario los cambios necesarios para lograr los objetivos estratégicos institucionales?	4,70	,664	80
¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se define los aspectos cuantitativos o cualitativos de manera de cómo debe ser entregado el bien o servicio?	3,38	,832	80
¿Considera Usted que, las acciones estratégicas definen quienes son los ciudadanos, entorno o entidades que tienen que cambiar para lograr los objetivos estratégicos?	4,09	,556	80
¿Considera Usted que, las acciones estratégicas reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	4,01	,684	80
¿Considera Usted que, la ruta estratégica define los criterios específicos para ordenar los objetivos estratégicos institucionales?	3,69	,836	80
¿Considera Usted que, la ruta estratégica prioriza las acciones estratégicas, partiendo del objetivo estratégico con la más alta prioridad?	3,81	,843	80
¿Considera Usted que, en la ruta estratégica se identifican las unidades orgánicas que participan en cada acción estratégica institucional?	3,59	,896	80
¿Considera Usted que, la ruta estratégica refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	3,54	,980	80
¿Considera Usted que, el plan estratégico institucional a mejorado la gestión de calidad institucional?	3,74	,896	80
¿Considera Usted que, la evaluación del desempeño de los trabajadores es constante?	3,85	,929	80
¿Considera Usted que, hay una capacitación constante del personal para el desarrollo de nuevos conocimientos?	4,29	1,116	80
¿Considera Usted que, en el plan estratégico institucional se consideran como acciones estratégicas el de capacitar al personal para mejorar la eficiencia de estos?	3,53	,968	80
¿Considera Usted que, en el plan estratégico se realizó un diagnóstico de la realidad municipal y de la población beneficiaria?	3,60	,894	80
¿Considera Usted que, la municipalidad tiene una visión clara de lo quiere lograr a futuro?	3,90	,608	80
¿Considera Usted que, que el plan estratégico está vinculado a las líneas de desarrollo del municipio?	3,71	,783	80

¿Considera Usted que, los proyectos considerados en el plan estratégico institucional satisfarán las necesidades básicas de la población?	3,66	,899	80
¿Considera Usted que, se realiza correctamente y en todo momento la certificación de los créditos presupuestarios?	3,88	,832	80
¿Considera Usted que, se cumple correctamente con fase del compromiso mensual del crédito presupuestario?	3,53	,811	80
¿Considera Usted que, se cumple correctamente con la fase de devengado que constata que el bien ha ingresado o el servicio se ha realizado?	3,90	,739	80
¿Considera Usted que, se correctamente con la fase del girado/pagado para atender el gasto comprometido o devengado?	3,53	1,031	80
¿Considera Usted que, la municipalidad promueve el desarrollo de mecanismos y estrategias de participación ciudadana?	4,16	,834	80
¿Considera Usted que, la municipalidad organiza su gestión entorno a los objetivos y las metas establecidas en el plan estratégico institucional?	4,15	,969	80
¿Considera Usted que, los prepuestos de la municipalidad son objeto de difusión?	3,66	1,030	80
¿Considera Usted que, la municipalidad cuenta con gestión estratégica de competitividad?	3,59	1,229	80

Alfa de Cronbach por cada Ítem

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera Usted que, la misión institucional refleja el rol central de la institución?	118,96	143,606	,231	,872
¿Considera Usted que, en la misión institucional se identifica los usuarios o beneficiarios directos?	118,59	139,942	,563	,864
¿Considera Usted que, en la misión institucional se consideran los atributos que deben guiar el rol central de la institución?	118,38	143,655	,392	,868
¿Considera Usted que, la misión institucional refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	118,61	141,177	,468	,866
¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se identifica el sujeto cuya condición se desea cambiar?	118,61	142,569	,399	,867
¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se reconoce la cualidad, característica y atributo del sujeto sobre el cual se desea incidir?	119,01	137,582	,633	,862
¿Considera Usted que, en los objetivos estratégicos se refleja la dirección del cambio que se desea lograr en la condición del sujeto?	118,71	140,258	,534	,865
¿Considera Usted que, los objetivos estratégicos reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	118,26	143,766	,404	,868
¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se identifica el bien o servicio que consigue en el beneficiario los cambios necesarios para lograr los objetivos estratégicos institucionales?	117,83	154,121	-,260	,879
¿Considera Usted que, en las acciones estratégicas se define los aspectos cuantitativos o cualitativos de manera de cómo debe ser entregado el bien o servicio?	119,15	137,344	,627	,862

¿Considera Usted que, las acciones estratégicas definen quienes son los ciudadanos, entorno o entidades que tienen que cambiar para lograr los objetivos estratégicos?	118,44	145,794	,311	,869
¿Considera Usted que, las acciones estratégicas reflejan los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	118,51	143,620	,377	,868
¿Considera Usted que, la ruta estratégica define los criterios específicos para ordenar los objetivos estratégicos institucionales?	118,84	138,948	,540	,864
¿Considera Usted que, la ruta estratégica prioriza las acciones estratégicas, partiendo del objetivo estratégico con la más alta prioridad?	118,71	145,904	,180	,872
¿Considera Usted que, en la ruta estratégica se identifican las unidades orgánicas que participan en cada acción estratégica institucional?	118,94	138,566	,517	,864
¿Considera Usted que, la ruta estratégica refleja los aspectos básicos de redacción según la guía de planeamiento institucional de CEPLAN?	118,99	132,949	,724	,858
¿Considera Usted que, el plan estratégico institucional a mejorado la gestión de calidad institucional?	118,79	140,473	,424	,867
¿Considera Usted que, la evaluación del desempeño de los trabajadores es constante?	118,68	138,830	,483	,865
¿Considera Usted que, hay una capacitación constante del personal para el desarrollo de nuevos conocimientos?	118,24	145,854	,118	,876
¿Considera Usted que, en el plan estratégico institucional se consideran como acciones estratégicas el de capacitar al personal para mejorar la eficiencia de estos?	119,00	138,987	,454	,866
¿Considera Usted que, en el plan estratégico se realizó un diagnóstico de la realidad municipal y de la población beneficiaria?	118,93	138,779	,508	,865
¿Considera Usted que, la municipalidad tiene una visión clara de lo quiere lograr a futuro?	118,63	143,326	,452	,867

¿Considera Usted que, que el plan estratégico está vinculado a las líneas de desarrollo del municipio?	118,81	145,521	,219	,871
¿Considera Usted que, los proyectos considerados en el plan estratégico institucional satisfarán las necesidades básicas de la población?	118,86	143,563	,274	,870
¿Considera Usted que, se realiza correctamente y en todo momento la certificación de los créditos presupuestarios?	118,65	142,028	,381	,868
¿Considera Usted que, se cumple correctamente con fase del compromiso mensual del crédito presupuestario?	119,00	138,405	,588	,863
¿Considera Usted que, se cumple correctamente con la fase de devengado que constata que el bien ha ingresado o el servicio se ha realizado?	118,63	143,554	,349	,868
¿Considera Usted que, se correctamente con la fase del girado/pagado para atender el gasto comprometido o devengado?	119,00	135,747	,561	,863
¿Considera Usted que, la municipalidad promueve el desarrollo de mecanismos y estrategias de participación ciudadana?	118,36	144,943	,231	,871
¿Considera Usted que, la municipalidad organiza su gestión entorno a los objetivos y las metas establecidas en el plan estratégico institucional?	118,38	140,541	,383	,868
¿Considera Usted que, los prepuestos de la municipalidad son objeto de difusión?	118,86	138,576	,439	,866
¿Considera Usted que, la municipalidad cuenta con gestión estratégica de competitividad?	118,94	142,869	,201	,875

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Impacto del Plan Estratégico Institucional en la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023? ¿Cómo se relaciona los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023? ¿Cómo se relaciona las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023? ¿Cómo se relaciona la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar cómo se relaciona la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. Determinar cómo se relaciona los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. Determinar cómo se relaciona las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. Determinar cómo se relaciona la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el impacto del plan estratégico institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Existe relación significativa entre la misión institucional y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. Existe relaciona significativa entre las acciones estratégicas y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023. Existe relación significativa entre la ruta estratégica y la eficiencia de la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Palcazú, 2023.	VARIABLE 1 Impacto del Plan Estratégico Institucional VARIABLE 2 Eficiencia en la gestión pública	-Misión -Objetivos estratégicos -Acciones estratégicas -Ruta estratégica -Gestión de recursos humanos -Planificación municipal -Proceso de ejecución presupuestaria -Presupuesto participativo	Tipo de investigación: Diseño de investigación: Población: Muestra: Técnica: Instrumento: Validación del instrumento: