

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Escuela de Posgrado**

**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

**INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN**

**PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE**

**TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN**

**TACNA 2020**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**CARMEN ROSA APAZA CONDORI**

**Para optar el Grado Académico de:**

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON**

**MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

**TACNA – PERÚ**

**2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA**

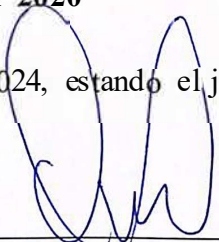
**Escuela de Posgrado**

**MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**


**"INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA,  
REGIÓN TACNA 2020"**

Tesis sustentada y aprobada el 31 de mayo del 2024, estando el jurado calificador integrado por:

**PRESIDENTE :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Luis Celerino Catacora Lira


**SECRETARIO :**

  
\_\_\_\_\_  
Mgr. Miguel Alexis Piaggio Canivillo

**MIEMBRO :**

  
\_\_\_\_\_  
Mgr. Ramiro Valdivia Rodriguez

**ASESOR :**

  
\_\_\_\_\_  
Mgr. Ramiro Valdivia Rodríguez

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, RAMIRO VALDIVIA RODRÍGUEZ, en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 10524-2021-ESPG/UNJBG de la tesis titulada: *INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN TACNA 2020.*

Presentado por la Ing. CARMEN ROSA APAZA CONDORI, para optar el grado académico de MAESTRO EN CIENCIAS (Magister Scientiae) CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a traves del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%. Por lo que, **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la TESIS está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y parar su **publicación en el Repositorio Institucional.**

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los tramites respectivos para su obtención de su grado académico.

  
\_\_\_\_\_  
ING. RAMIRO VALDIVIA RODRIGUEZ  
DNI: 40603244

  
\_\_\_\_\_  
ING. CARMEN ROSA APAZA CONDORI  
DNI: 00662401

## **AGRADECIMIENTO**

A mis mentores de Post Grado, por haberme permitido desplegar mis capacidades y habilidades llevadas a la práctica profesional.

Agradezco al Magíster Ramiro Valdivia Rodríguez, que con su apoyo se realizó con éxito la parte estadística.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por siempre guiar mi camino.

A mis padres, Dámaso y María, a la Abog. Paula Rodríguez, tanto apoyarme en todo momento y en los más importantes en mi vida.

A mis docentes, por inculcar en mí el conocimiento.

A mis amigos, por ser de ayuda y soporte en circunstancias críticas de mi vida.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1. Fundamentos y formulación del problema.....	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.1.1. Problema general.....	6
1.1.2. Problemas específicos.....	6
1.2. Objetivos.....	6
1.2.1. Objetivo general.....	6
1.2.2. Objetivos específicos.....	6
1.3. Justificación .....	7
1.4. Hipótesis .....	9
1.4.1. Hipótesis General .....	9
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	9
CAPÍTULO II :MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes de Investigación.....	10
2.1.1. En el ámbito local .....	10
2.1.2. En el ámbito nacional .....	10
2.1.3. En el ámbito internacional .....	11

2.2.	Bases Teóricas .....	12
2.2.1.	Orígenes de la planificación .....	12
2.2.2.	Gestión Pública .....	14
2.2.3.	Valor Estratégico .....	27
2.3.	Definición de términos básicos .....	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		40
3.1.	Diseño de la investigación .....	40
3.2.	Población y/o muestra de estudio .....	41
3.3.	Instrumentos .....	41
3.4.	Operacionalización de las variables .....	41
3.5.	Procesamiento y análisis de datos.....	42
CAPÍTULO IV : RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		44
4.1.	Confiabilidad de instrumentos.....	44
4.1.1.	De la variable Valor Estratégico .....	45
4.1.2.	De la variable Gestión Pública.....	46
4.2.	Validez de contenido de los instrumentos .....	46
4.2.1.	Validez de contenido de la variable Valor Estratégico .....	46
4.2.2.	Validez de contenido de la variable Gestión Pública.....	48
4.3.	Análisis de variabilidad de los instrumentos. ....	49
4.3.1.	De la variable Valor Estratégico .....	49
4.3.2.	De la variable Gestión Pública.....	52
4.3.3.	Prueba de Normalidad.....	55
4.3.3.1.	De la variable Valor Estratégico.....	55
4.3.3.2.	De la variable Gestión Pública .....	56

4.3.4.	Análisis cruzado de las variables de estudio.....	56
4.3.5.	Resultados sobre la variable Valor Estratégico.....	57
4.3.5.1.	Análisis por dimensión .....	57
4.3.5.2.	Dimensión: Excelencia operacional .....	57
4.3.5.3.	Dimensión: Recursos humanos .....	58
4.3.5.4.	Dimensión: Imagen.....	59
4.3.5.5.	Dimensión: Estructura organizativa .....	61
4.3.6.	Resultados sobre la variable Gestión Pública .....	63
4.3.6.1.	Análisis por dimensión .....	63
4.3.6.2.	Dimensión: Política .....	63
4.3.6.3.	Dimensión: Legal .....	64
4.3.6.4.	Dimensión: Económica.....	65
4.3.6.5.	Dimensión: Social.....	66
4.3.6.6.	De la variable Gestión Pública .....	67
4.4.	Contraste de Hipótesis .....	68
4.4.1.	Verificación de las hipótesis específicas.....	68
4.4.1.1.	Verificación de la primera hipótesis específica .....	68
4.4.1.2.	Verificación de la segunda hipótesis específica .....	69
4.4.1.3.	Verificación de la tercera hipótesis específica.....	71
4.4.1.4.	Verificación de la cuarta hipótesis específica.....	72
4.4.1.5.	Verificación de la hipótesis general.....	73
	DISCUSIONES .....	76
	CONCLUSIONES.....	79
	RECOMENDACIONES .....	81

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	83
ANEXOS .....	88

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Escala Alpha de Cronbach.</i> .....	45
<b>Tabla 2.</b> <i>Alpha Cronbach</i> .....	45
<b>Tabla 3.</b> <i>Alpha Cronbach</i> .....	46
<b>Tabla 4.</b> <i>Valoración de expertos</i> .....	46
<b>Tabla 5.</b> <i>Calificación</i> .....	47
<b>Tabla 6.</b> <i>Valoración de expertos</i> .....	48
<b>Tabla 7.</b> <i>Calificación</i> .....	48
<b>Tabla 8.</b> <i>Análisis de Inconsecuencia</i> .....	49
<b>Tabla 9.</b> <i>Correlación</i> .....	51
<b>Tabla 10.</b> <i>Análisis de Inconsecuencia</i> .....	52
<b>Tabla 11.</b> <i>Análisis de Inconsecuencia.</i> .....	54
<b>Tabla 12.</b> <i>Prueba de Normalidad.</i> .....	55
<b>Tabla 13.</b> <i>Prueba de Normalidad.</i> .....	56
<b>Tabla 14.</b> <i>Análisis cruzado.</i> .....	56
<b>Tabla 15.</b> <i>Frecuencia</i> .....	57
<b>Tabla 16.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	57
<b>Tabla 17.</b> <i>Frecuencia</i> .....	58
<b>Tabla 18.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	59
<b>Tabla 19.</b> <i>Frecuencia</i> .....	60
<b>Tabla 20.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	60
<b>Tabla 21.</b> <i>Frecuencia</i> .....	61
<b>Tabla 22.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	61
<b>Tabla 23.</b> <i>Frecuencia</i> .....	62
<b>Tabla 24.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	62
<b>Tabla 25.</b> <i>Frecuencia</i> .....	63
<b>Tabla 26.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	63
<b>Tabla 27.</b> <i>Frecuencia</i> .....	64
<b>Tabla 28.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	64
<b>Tabla 29.</b> <i>Frecuencia</i> .....	65
<b>Tabla 30.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	65

<b>Tabla 31.</b> <i>Frecuencia</i> .....	66
<b>Tabla 32.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	66
<b>Tabla 33.</b> <i>Frecuencia</i> .....	67
<b>Tabla 34.</b> <i>Grado de valoración</i> .....	67
<b>Tabla 35.</b> <i>Rho Spearman</i> .....	69
<b>Tabla 36.</b> <i>Rho Spearman</i> .....	70
<b>Tabla 37.</b> <i>Rho Spearman</i> .....	71
<b>Tabla 38.</b> <i>Rho de Spearman</i> .....	72
<b>Tabla 39.</b> <i>Correlación entre la variable valor estratégico y gestión pública</i> .....	74
<b>Tabla 40.</b> <i>Regresión ordinal</i> . .....	74
<b>Tabla 41.</b> <i>Pseudo R cuadrado</i> .....	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	58
<b>Figura 2.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	59
<b>Figura 3.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	60
<b>Figura 4.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	61
<b>Figura 5.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	62
<b>Figura 6.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	63
<b>Figura 7.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	64
<b>Figura 8.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	65
<b>Figura 9.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	66
<b>Figura 10.</b> <i>Frecuencia relativa</i> .....	67

## RESUMEN

El objetivo principal del estudio es investigar el impacto del valor estratégico para la administración pública del Distrito de Ticaco, ubicado en la provincia de Tarata, distrito de Tacna, en el año 2020. Se utilizó el enfoque no experimental y de nivel explicativo. . La población total se consideró 340 personas del área administrativa de la citada ciudad, de las cuales 278 fueron seleccionadas para participar en el estudio. En este estudio, la administración pública y sus aspectos políticos, legales, económicos y sociales fueron considerados como variables independientes, pero el valor estratégico y sus aspectos relacionados, como la importancia de la gestión, los recursos humanos, el estilo y la estructura organizacional, fueron considerados como variables dependientes.

Los resultados muestran que la significación asintótica (Sig. ) obtenido del análisis en SPSS es 0,000, que está por debajo del nivel de significancia establecido en 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) con un nivel de confianza del 95 %. Según la prueba de Nagelkerke, vemos en la tabla 42 que el valor estratégico es del 72 por ciento. 7 % en la administración pública. Este hallazgo muestra que "El valor estratégico tiene un impacto significativo en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, ubicada en la provincia de Tarata, Región Tacna, durante el año 2020".

Palabras clave: Gestión pública, Valor estratégico, estructura organizativa, política.

## **ABSTRACT**

The main objective of the study is to investigate the impact of the strategic value for the public administration of the District of Ticaco, located in the province of Tarata, district of Tacna, in the year 2020. The non-experimental and explanatory approach was used. The total population was considered to be 340 people from the administrative area of the aforementioned city, of which 278 were selected to participate in the study. In this study, public administration and its political, legal, economic, and social aspects were considered as independent variables, but strategic value and its related aspects, such as the importance of management, human resources, organizational style and structure, were considered as dependent variables.

The results show that the asymptotic significance obtained from the SPSS analysis is 0,000, which is below the significance level set at 0,05. Therefore, the null hypothesis (Ho) was rejected and the alternative hypothesis (H1) was accepted with a 95 % confidence level. According to the Nagelkerke test, we see in Table 42 that the strategic value is 72 percent. 7 % in the public administration. This finding shows that "Strategic value has a significant impact on the public management of the District Municipality of Ticaco, located in the province of Tarata, Tacna Region, during the year 2020."

Keywords: Public management, Strategic value, organizational structure, politics.

## INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas se encuentran en una constante búsqueda por implementar prácticas de gestión que beneficien a la población, asegurando un funcionamiento equitativo, eficaz y sostenible en la aplicación del bienestar colectivo. Para lograr este propósito, es fundamental que cuenten con un conocimiento profundo en administración, así como con la capacidad de adoptar un enfoque estratégico que se adapte a las necesidades y particularidades de cada organización estatal.

En el contexto específico del gobierno municipal en el Perú, se evidencia una nueva etapa donde se requiere proporcionar servicios a la población en asuntos públicos de mayor relevancia, respondiendo a las crecientes expectativas de actuación por parte de los gobiernos locales. Este cambio de paradigma demanda una gestión pública más eficiente, transparente y centrada en el ciudadano.

El presente estudio forma parte de un estudio de valor estratégico en la gestión pública, con el objetivo de generar conocimiento para evaluar si el Municipio del Distrito de Ticaco está desempeñando plenamente sus funciones. Para lograr este objetivo, la tesis se estructura en cuatro capítulos, abarcando diferentes aspectos relacionados con la investigación. El primer capítulo está dedicado a presentar el problema de investigación, los objetivos planteados, las razones que demuestran la relevancia de la investigación y las hipótesis propuestas para guiar la investigación.

Esta sección sienta las bases para comprender la naturaleza y el alcance del estudio. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, en el cual se considera el contexto relevante, se presenta el fundamento teórico que sustenta las variables en estudio, se identifican aspectos clave, se establece la relevancia de los indicadores y se presenta la terminología utilizada en el análisis presentado.

Este análisis proporciona el soporte conceptual necesario para comprender el fenómeno en estudio y establecer relaciones significativas entre variables. El tercer capítulo se centra en el diseño metodológico utilizado en el estudio, detallando los procedimientos y técnicas utilizadas para la recogida y análisis de los datos. Se describirá

la población y muestra seleccionadas, así como las herramientas de recogida de datos y métodos de análisis estadístico aplicados. Esta sección garantiza el rigor y la validez del estudio al proporcionar una descripción clara de los pasos seguidos para lograr los resultados.

El cuarto y último capítulo presenta los hallazgos obtenidos a partir del análisis de datos, así como los resultados de las pruebas estadísticas realizadas. Se discuten los hallazgos en relación con las hipótesis planteadas y se ofrecen interpretaciones significativas que contribuyen a responder al problema de investigación planteado inicialmente.

Finalmente, se incluyen las conclusiones derivadas del estudio, las cuales se basan en los hallazgos obtenidos y proporcionan recomendaciones prácticas para mejorar la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Ticaco. Asimismo, se ofrecen sugerencias para investigaciones futuras que puedan profundizar en aspectos específicos no abordados en este estudio. La lista de referencias utilizadas en el trabajo y los anexos que respaldan la investigación se presentan para brindar transparencia y credibilidad al estudio realizado.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1. Fundamentos y formulación del problema.**

##### **1.1. Planteamiento del Problema**

Como propósito primordial concerniente a la administración pública radica en alcanzar la máxima eficiencia en aras del bienestar colectivo. Los integrantes de la sociedad (ciudadanos, consumidores y contribuyentes) invierten sus recursos económicos en la financiación de los bienes - servicios públicos, lo que les otorga el derecho a demandar el pleno aprovechamiento y producción de dichos recursos.

Por consiguiente, es imperativo que las entidades públicas lleven a cabo una gestión adecuada y alcancen los objetivos establecidos con resultados funcionales e institucionales satisfactorios.

No obstante, en la actualidad, el distrito de Ticaco enfrenta desafíos en cuanto a sus estrategias de gestión, servicio y mejora, tanto por parte del personal como de las instituciones, debido a la percepción propia y de otros residentes. Una de las principales desventajas radica en la ausencia o insuficiencia de capacitación de aquellos que interactúan directamente con el público; los conocimientos con los que desempeñan sus funciones son mínimos o básicos, lo que impide el desarrollo de un profesionalismo evidente y los relega a un nivel de entrada.

Existe una preocupación generalizada acerca de que, además de una dotación de personal inadecuada, esto conduzca a una gestión deficiente y a una baja satisfacción del público. Como resultado, los procedimientos administrativos se han vuelto cada vez más extensos, sin que necesariamente sean los más eficaces para los ciudadanos.

La formación adecuada del personal no solo contribuye a mejorar la ayuda de servicios a la ciudadanía en todo el conjunto, sino que también fortalece las

competencias y habilidades de los funcionarios para su crecimiento personal e institucional, así como mejorar las relaciones con los usuarios.

Además, se observa una falta de compromiso con la mejora tanto por parte de las instituciones como del personal individual, lo cual se refleja en la escasa colaboración y trabajo en equipo con otras organizaciones públicas en diferentes temas, tanto dentro como fuera de la agencia.

Un aspecto fundamental que influye en la eficacia y la legalidad de la administración pública, se caracteriza por la participación activa de los ciudadanos en los procesos gubernamentales. La inclusión tardía de los ciudadanos en estas dinámicas constituye un desafío que muchas instituciones enfrentan, pero también representa una oportunidad crucial para fortalecer la legitimidad y la eficacia de las estrategias institucionales. La participación ciudadana no solo implica el ejercicio del derecho a expresar opiniones y demandas, sino que también es un medio para promover una gobernanza más inclusiva, transparente y responsable.

En el ámbito municipal, una de las principales responsabilidades es la prestación de servicios públicos eficientes y de calidad para todos los ciudadanos, sin distinción alguna. La orientación hacia el desarrollo comunitario sobre el individual es un principio fundamental que guía las acciones de los gobiernos locales. Para cumplir con esta responsabilidad de manera efectiva, es imprescindible que los municipios cuenten con herramientas de gestión adecuadas. Entre estas herramientas, el Plan Estratégico Institucional (PEI) desempeña un papel crucial.

Este documento establece los objetivos de la organización a corto, mediano y largo plazo, así como las estrategias para alcanzarlos. Al adoptar un enfoque integral y con visión de futuro, la Isla del Príncipe Eduardo proporciona una dirección clara para la toma de decisiones y la asignación de recursos, contribuyendo a una gestión más eficaz y orientada a resultados.

La planificación estratégica es un proceso dinámico y continuo, que requiere una adaptación constante a los cambios en el medio ambiente y las necesidades humanas. En este sentido, el Plan Estratégico Institucional (PEI) debe armonizarse

con otras herramientas de planificación a nivel nacional, regional y local, asegurando coherencia y complementariedad con las acciones gubernamentales.

En Perú, la Ley N° 28411 regula el proceso de desarrollo e implementación de los PEI, exigiendo su alineación con los planes nacionales de desarrollo estratégico, los planes sectoriales plurianuales y los planes integrados de desarrollo regional y el plan nacional de desarrollo local. Esta integración asegura que las acciones de las ciudades contribuyan efectivamente al logro de los objetivos de desarrollo a nivel nacional y regional, al promover la cohesión y la coordinación entre organizaciones.

En el contexto específico del Área Urbana de Ticaco, este estudio tiene como objetivo mejorar la eficiencia de la gestión de la ciudad a través de la implementación del PEI. Acciones directas para lograr los objetivos establecidos. El PEI no solo proporciona una guía para la gestión interna de la institución, sino que también funciona como un instrumento de comunicación y participación ciudadana.

Es esencial que la población esté informada y participe en la elaboración y seguimiento del PEI, ya que esto asegura que las políticas y programas municipales reflejen de manera precisa las necesidades y aspiraciones de la comunidad. Además, se recomienda que las nuevas administraciones municipales continúen con las iniciativas y proyectos planificados en el PEI, garantizando así la continuidad de las políticas y el desarrollo sostenido del distrito.

En resumen, la implementación de un PEI en la Municipalidad Distrital de Ticaco no solo contribuirá a mejorar la eficiencia y la transparencia de la gestión pública, sino que también fortalecerá la participación ciudadana y promoverá el desarrollo integral y sostenible del distrito. Es imperativo que las autoridades municipales y la sociedad civil trabajen de manera conjunta y colaborativa para hacer realidad esta visión de una provincia más organizada, limpia y próspera.

### **1.1.1. Problema general.**

¿De qué manera el valor estratégico incide en la gestión pública de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región Tacna 2020?

### **1.1.2. Problemas específicos.**

- ¿Cómo la gestión pública en su dimensión política se relaciona con el valor estratégico de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020?
- ¿Cómo la gestión pública en su dimensión legal se relaciona en el valor estratégico de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020?
- ¿Cómo la gestión pública en su dimensión económica se relaciona con el valor estratégico de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, provincia de Tarata, región de Tacna 2020?
- ¿Cómo la gestión pública en su dimensión social se relaciona con el valor estratégico de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región Tacna 2020?

## **1.2. Objetivos.**

### **1.2.1. Objetivo general.**

Comprobar de qué manera el valor estratégico incide en la gestión pública de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región Tacna 2020.

### **1.2.2. Objetivos específicos.**

- Identificar cómo la gestión pública en su dimensión política se relaciona con el valor estratégico de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región Tacna 2020.

- Medir cómo la gestión pública en su dimensión legal se relaciona con el valor estratégico de Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región Tacna 2020.
- Mostrar cómo la gestión pública en su dimensión económica se relaciona con el valor estratégico de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región Tacna 2020.
- Verificar cómo la gestión pública en su dimensión social se relaciona con el valor estratégico de la Municipalidad distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región Tacna 2020.

### 1.3. Justificación

**Argumento Teórico:** El presente estudio es importante porque pretende determinar en qué medida los valores estratégicos influyen en la gestión del Distrito de Ticaco, el comportamiento y fundamentos de sus empleados, y los servicios, valores y servicios que brindan a sus usuarios.

Toda organización debería tener la capacidad de contribuir. El presente estudio informará a los administradores públicos que planifican nuevas estrategias o implementaciones basadas en su creencia como unidad para brindar buenos servicios a los usuarios y mejorar el desempeño de los empleados a través de estructuras organizacionales.

Asimismo, este trabajo de investigación proporcionará conocimiento a entidades públicas que buscan gestionar mejor la excelencia operativa a través de estrategias, así como a usuarios y profesionales interesados en optimizar la administración pública a través de estrategias adaptadas al usuario.

A nivel internacional, existen diferentes enfoques que resaltan la mala gobernanza o el débil compromiso de las autoridades públicas para brindar buenos servicios a los ciudadanos, un nuevo método. Justificación:

Esta investigación beneficia directamente al condado de Ticaco y, según el nuevo plan de gestión, el condado también beneficiará indirectamente a los usuarios a través de una mejor comprensión de la unidad y la confianza en los servicios que brinda.

Servirá a los empleadores y posiblemente a los nuevos gobiernos que quieran mejorar los servicios que los ciudadanos demandan, convirtiéndose en una entidad pública y estableciendo una relación directa con los ciudadanos en términos de los servicios que brindan y deben satisfacer sus necesidades.

Será utilizado por profesionales o aquellos que quieran y sientan que es necesario en los esfuerzos de mejora actuales porque no responden a lo que se les pide que hagan o a lo que se espera que sigan (misión, visión) que se ha investigado. Está basado en fundamentos científicos e importancia social.

El valor estratégico se determina en función de los servicios que brinda cada institución y la forma en que involucra a los ciudadanos. Dado que cada acción que realizan repercute en los ciudadanos y mejora la imagen de la propia institución, es positivo ganarse y ganarse el respeto de los usuarios por la confiabilidad de los trámites que realizan.

Debe estar relacionado con el grado de eficiencia del trabajo realizado por los empleados, las estrategias que implementan en términos de productividad, comunicación continua y control suficiente sobre la planificación de los empleados y los ciclos organizacionales.

Por tanto, se otorga valor estratégico a las decisiones que incluyen e implementan una estrategia que permitirá a la empresa adaptarse a su entorno competitivo superior, la cual debe ser propuesta e implementada por cada agencia en cada gestión.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis General**

El valor estratégico incide significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.

### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- La gestión pública en su dimensión política se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.
- La gestión pública en su dimensión legal se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.
- La gestión pública en su dimensión económica se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.
- La gestión pública en su dimensión social se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de Investigación**

##### **2.1.1. En el ámbito local**

(Carpio Guillermo, 2015), propuso un análisis del desempeño laboral y su correlación con la gestión organizacional – Beneficencia Pública Tacna. Se optó por un enfoque descriptivo y relacional, con una muestra de 30 militares y funcionarios, utilizando una encuesta para la recolección de datos. Se concluye que el desempeño laboral promedio, debido a la organización del trabajo, refleja un desempeño regular.

##### **2.1.2. En el ámbito nacional**

(Calderón Montoya, 2016), se enfocó en diseñar una metodología para la remodelación de la estructura orgánica del Minsa, bajo la orientación de procesos, con la participación de trabajadores del sector salud. La investigación, de carácter descriptivo, se basó en encuestas para la recolección de datos. Se determinó que la propuesta de rediseño fue positiva según el nuevo marco normativo vigente del ROF aplicado en el Minsa.

(Cáceres Gutiérrez, 2017), se propuso examinar la relación entre el procedimiento estratégico y el mejoramiento de la gestión pública en el distrito de Anco Huallo, Apurímac. La muestra incluyó a 33 empleados de la municipalidad, con un enfoque descriptivo y la utilización de encuestas para la recopilación de datos. Se concluyó que el plan estratégico de la municipalidad de Anco era eficiente, según la encuesta realizada a los trabajadores, reflejando un 54,5 % de eficiencia en la gestión del personal.

(Castillo Núñez, 2017), investigó la relación entre el capital humano público y la gestión gerencial en la municipalidad de San Juan de Lurigancho,

con la participación de 21 gerentes municipales. Se utilizó una metodología descriptiva correlacional, con encuestas y observación. Se concluyó que la municipalidad carecía de un plan estratégico para el personal y la comunidad, lo que afectaba su capacidad profesional y gestión en la labor pública.

(Quivio Cuno, 2017), examinó la relación entre la gestión administrativa y las responsabilidades de custodio en la atención al usuario en la DEMUNA del municipio de San Juan de Lurigancho, con una muestra de 62 empleados. Este estudio, de enfoque deductivo y básico, no experimental, se basa en encuestas. Se concluye que la gestión administrativa es rutinaria según el personal, lo que requiere promover el desarrollo comunitario y los servicios de las instituciones públicas.

(Bravo Leyva & Ramos Burga, 2018), se centraron en proponer una presentación estratégica como indicador clave en el comercio de la empresa Casa del Médico del Perú S.A.C. Utilizaron una metodología cuantitativa propositiva-descriptiva, sin experimentación, con encuestas y un enfoque deductivo. Se concluyó con un diseño que incluía misión, visión, objetivos, análisis FODA y un sistema de control tecnológico para ventas y capacitación, con un costo total de ejecución de S/. 2,763.50.

### **2.1.3. En el ámbito internacional**

(Sánchez, 2014), tiene como objetivo la descripción del procedimiento que deben seguir las instituciones públicas, de acuerdo a su metodología de análisis comparativo enfocado a la evolución de las empresas o entidades públicas; donde se concluye que la dinámica del Estado se ve en la reapropiación derecursos, su regulación, sostenibilidad lo cual refleja un nuevo patrón entre el Estado, el mercado y la sociedad; ante el bienestarcolectivo.

(Ospina Rodríguez, 2014), tiene como objetivo unir el estudio de la teoría a la práctica en la ciencia política; teniendo como metodología de la descripción de las herramientas de la gestión pública y la reconciliación social; donde se concluye que existe una escasa disponibilidad de documentos para analizar sobre

la gestión pública, así como su tratamiento a lo largo del tiempo, por lo cual imposibilita a los que pertenecen a la gestión público y/o administradores conocer y ejecutar una correcta planeación estratégica.

(García A., 2017), tiene como objetivo analizar la implementación de iniciativas y programas relacionados con la gestión pública; su investigación es descriptiva con aporte explicativos; donde se concluye que estas iniciativas se ven afectadas por la carencia en la formulación debida en la participación de los trabajadores, es decir; sin realizar un proceso de reflexión y discusión por una nueva implementación o mejora.

(Torrado Sancho, 2014), tiene como objetivo ilustrar el modo de las relaciones entre el ámbito jurídico y técnico de la administración pública, siendo una metodología descriptiva, pura; donde se concluye que la construcción legal se asigna a la técnica de acuerdo a su organización y labor del actual ~~En~~ para un nuevo reordenamiento jurídico-político.

(Díaz Juárez, 2016), quiere evaluar el programa sectorial de modernización en la gestión pública; su metodología es un análisis comparativo, de acuerdo al uso de la observación y análisis argumentativo; se concluye que las reformas administrativas no son suficientes para reducir las deficiencias que presenta la administración pública.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Orígenes de la planificación**

El primer país en introducir la planificación como herramienta de gestión de la sociedad fue Rusia (antigua URSS). En tiempos de Revolución Bolchevique, entre 1917 y 1930, la planificación social surgió como resultado de reflexiones teóricas y consideraciones sobre las condiciones sociales, ya que no existía experiencia en este ámbito.

Sin embargo, esta iniciativa fracasó debido a su inflexibilidad y la falta de un mercado libre que pudiera adaptarse a las necesidades cambiantes.

La evolución de las oficinas nacionales de planificación en diferentes países se remonta a una etapa temprana, pero su reconocimiento generalizado como herramienta para impulsar el desarrollo se consolidó con decisiones clave, como las establecidas en la Carta de Punta del Este en 1961 y la ejecución de la Alianza para el Progreso.

Este último programa es muy importante porque ayuda al mundo a planificar e implementar programas de desarrollo económico y social. En el contexto peruano, la creación del sistema nacional de planificación para el desarrollo económico y social del Perú a través de la Ley No. 14220 del 19 de octubre de 1962 es un hito en la historia del país.

Esta medida resultó en la creación del Instituto Nacional de Planificación como la principal institución técnica cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones de vida de la población peruana mediante la implementación de programas de planificación estratégica, económica y social. Con el tiempo, se han producido cambios significativos en la estructura y funcionamiento del sistema de planificación estatal.

Se creó un mecanismo para determinar las prioridades de los proyectos en la etapa de pre inversión y en 1981 se promulgó la Ley Orgánica del Sistema de Planificación del Estado, creando una estructura más integrada que involucra a varias instituciones estatales. Sin embargo, en 1992 se produjeron cambios importantes, cuando se abolió la Junta de Planificación Estatal y se transfirió el poder al Ministerio de Economía y Finanzas. Estos cambios reflejan una reorientación de la planificación y la gobernanza nacionales.

La reactivación del concepto de planificación estratégica se aceleró con el Acuerdo Nacional de 2002 que propuso el establecimiento de un sistema nacional de planificación estratégica. Este impulso culminó con la aprobación de la Ley Número 28522 de 2005 que creó el Sistema Nacional de Planificación Estratégica y el Centro Nacional de Planificación Estratégica (CEPLAN).

La implementación de este programa fue posible en junio de 2008 mediante el Decreto Legislativo N° 1088, que marca una nueva etapa en el desarrollo del sistema nacional de planificación del Perú. Estos cambios reflejan un esfuerzo por mejorar la capacidad del gobierno para planificar y gestionar el desarrollo de manera estratégica y coordinada.

El establecimiento del CEPLAN y la planificación estratégica como objetivo principal es un paso importante para fortalecer la capacidad del país para desarrollar e implementar políticas y programas que promuevan el desarrollo sostenible e integral.

### **2.2.2. Gestión Pública**

La administración pública es un componente fundamental del desarrollo y funcionamiento de la sociedad moderna, ya que su tarea es coordinar los recursos y actividades del sector público en beneficio del pueblo y para lograr los objetivos del gobierno.

En América Latina, esta función enfrenta desafíos particulares debido a las diversas realidades políticas y socioeconómicas de la región. A lo largo de la historia, la administración pública en América Latina ha sido moldeada por muchos factores, incluidas influencias históricas, culturales y estructurales. Esta disciplina se adapta constantemente a las necesidades sociales y a los cambios político-económicos, buscando siempre promover la transparencia, la eficiencia y la participación ciudadana en la toma de decisiones, aun cuando los recursos son limitados y las necesidades sociales aumentan.

La lucha contra la corrupción, la ineficiencia administrativa y la falta de coordinación entre los diferentes niveles de gobierno plantean serios desafíos, tienen un impacto negativo en el desarrollo sostenible y socavan la confianza de la gente en las instituciones gubernamentales. Por lo tanto, es esencial implementar medidas de control y supervisión para asegurar la integridad y eficiencia del gobierno en la región. La capacitación continua de los servidores públicos y la implementación de medidas de modernización administrativa son

aspectos importantes del fortalecimiento de la administración pública en América Latina.

La capacitación en áreas como la gestión financiera, la planificación estratégica y la evaluación de políticas públicas ayuda a que el gobierno sea más eficiente y eficaz, permitiéndole así satisfacer mejor las necesidades de la sociedad. En resumen, para afrontar los desafíos del siglo XXI, la administración pública en América Latina requiere un enfoque colaborativo e integrado.

El profesionalismo, la transparencia y la participación ciudadana son pilares fundamentales para fortalecer las instituciones públicas y promover el desarrollo equitativo y sostenible en toda la región. Garantizar servicios de calidad y aumentar la confianza de la gente en su gobierno requiere un compromiso continuo con la mejora y la innovación en el gobierno.

**a) Definición.**

La administración pública implica una complejidad que va más allá de la variedad de problemas abordados, ya que también está influenciada por los intereses y percepciones de la gente. Un directivo público debe tener un conocimiento profundo de las causas y factores que dan origen a los problemas públicos para justificar la existencia de su organización. Asimismo, debe tener la facultad de gestionar recursos y proporcionar bienes y servicios públicos que sean accesibles a todos de forma gratuita o remunerada, según su naturaleza.

Peter Drucker creía que, para lograr este objetivo, las organizaciones públicas deben ser capaces de transformar la información en conocimiento y la información en conocimiento y acción efectiva. Implica la acumulación y gestión del conocimiento, es decir, una comprensión profunda de la relación entre la misión de la organización y los desafíos que enfrenta, y el desarrollo de mejores prácticas basadas en la propia experiencia y la de otras organizaciones similares. Es importante que el trabajo de las instituciones administrativas estatales beneficie a la población, el desarrollo de la nación, la

calidad de vida y las empresas, promoviendo la prosperidad y la creación de empleo.

La información recopilada permitirá a los líderes del país definir con precisión la misión de la organización y establecer metas claras que contribuyan al bienestar general. En este caso, los líderes públicos actúan como guardianes de los intereses colectivos, a diferencia de los líderes privados que sirven a ciertos intereses corporativos. Los líderes públicos no solo supervisan el trabajo de los funcionarios públicos, sino que también son responsables de utilizar sus conocimientos para gestionar eficazmente. La eficiencia de la administración estatal se evalúa mediante mecanismos de rendición de cuentas.

Los resultados obtenidos están estrechamente relacionados con la eficacia de la organización en la realización de las actividades planificadas. Este proceso requiere un entorno interno y externo que fomente la confianza, la comprensión y la aceptación de las metas y objetivos de la organización, así como una fuerte motivación y una reputación pública para las tareas asignadas. En resumen, se puede decir que la capacidad administrativa, el desarrollo humano y el uso adecuado de los recursos son factores que determinan el éxito de la administración pública. Aunque la asignación de recursos financieros es importante, no es suficiente. Los métodos responsables son adecuados y la calidad del trabajo refleja el nivel de desarrollo humano alcanzado por los miembros de la organización.

Refiere a la apropiada administración de los recursos de la población o país, para estimular su progreso y lograr que todos compensen sus necesidades. Con personal especializado en materia de administración pública que debe contar con conocimientos relacionados con la administración. (Universidad Continental, 2020)

- La gestión pública asume como finalidad gestionar de forma exitosa y eficiente los capitales públicos, y gestionar su correcta distribución con

razonamientos de igualdad, racionalidad, y economía. Asimismo, la gestión pública permite alcanzar los objetivos públicos socialmente anhelados con la aplicación de los recursos adecuados. (Vegas Meléndez, 2017)

- Sin embargo, (Ruiz López, 2012) nos dice que no es posible una gestión pública con equidad, eficiencia y sostenibilidad, sin una aplicación sistemática, continua y permanente de la evaluación y aplicación de políticas públicas, planes, programas y normas que coadyuven a su mejoramiento y correcta intervención.
- Por su parte (Chica Vélez, 2011), la gestión pública se entiende como un ejercicio estratégico, encaminado a lograr resultados que son solicitados por la sociedad. En ese sentido, el gerente público es un actor y principal eslabón que debe explotar el potencial del contexto organizativo y político a fin de crear valor público que coadyuve a lograr los esperados resultados institucionales.

La gestión pública se posiciona como una gestión del conocimiento que es importante para resolver problemas y facilitar la acción tanto de los ciudadanos como de las organizaciones, sean empresariales o no. La capacitación y calificación continua de los miembros es un componente crítico para convertir el conocimiento en acción efectiva.

En este contexto, la aplicación de las nuevas tecnologías de la información permite la automatización de trámites, logrando incluso la tramitación independiente de expedientes a través del “gobierno electrónico”. Esto agiliza el proceso y, si se cumplen los requisitos y plazos establecidos, el trámite finalizará satisfactoriamente. Sin embargo, si surge una interrupción que requiere intervención oficial por un tema de interpretación que no está cubierto por el proceso, esto implica una función de nivel superior a la de un simple procesador.

El concepto de que los funcionarios gubernamentales simplemente sellen documentos está disminuyendo debido a la transparencia que ofrecen las nuevas tecnologías en el procesamiento de documentos. La automatización también reduce la tentación de influir en los funcionarios para que renuncien a condiciones o medidas legales.

La administración pública es esencialmente gestión del conocimiento y requiere un alto nivel de desarrollo humano, incluida la capacidad de anticipar y diagnosticar problemas, así como la capacidad de resolver situaciones y planificar el futuro. Su objetivo principal es asegurar el liderazgo de la sociedad, cumplir los deseos de sus miembros o ganar confianza y reconocimiento si esto no es posible.

El papel del directivo público es crucial porque es responsable del uso eficiente de los recursos, motivando a los empleados, desarrollando una cultura organizacional basada en valores y promoviendo la innovación. La gestión orientada a objetivos y resultados permite a los empleados participar en el establecimiento de metas, comprender la importancia de sus logros y sentirse valorados por la sociedad.

La administración pública es responsable ante los ciudadanos y tiene derecho a ser informada sobre las actividades y responsabilidades de las autoridades y funcionarios. Esto garantiza que la administración pública genere resultados positivos que contribuyan al bienestar general.

Ninguna institución pública tiene un derecho inherente a existir, aunque algunas, como las dedicadas a la educación, la salud, el mantenimiento del orden interno y la seguridad nacional, tienen un derecho más obvio y permanente a existir. Sin embargo, estas instituciones enfrentan cambios constantes en sus objetivos, desafíos y enfoques para resolver problemas y deben adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y los avances tecnológicos.

En los campos de la educación y la salud, estas organizaciones tienen

la misión especial de ofrecer programas prioritarios a los grupos sociales vulnerables, se reducen al punto en que puedan pagar por estos servicios, el desempeño de las instituciones públicas se verá muy debilitado. Para la protección de las condiciones internas, su papel principal es proteger los espacios públicos, pero cada vez hay más empresas privadas que gestionan la seguridad de los espacios privados y la privacidad de las personas, el área allí es el Gobierno.

Frecuentemente, una administración pública debe reconocer que su misión es parte de un proyecto colectivo que contribuye al bienestar de la sociedad y beneficia tanto a sus propios ciudadanos como a los servidores públicos. Por lo tanto, los directivos deben comprender que cualquier acción beneficiosa que realicen para los demás también les beneficiará a ellos mismos. Es fundamental que compartan valores que definan la cultura y misión organizacional que sean reconocidos y valorados por la sociedad.

## **b) Estructura Organizativa**

La estructura fundamental de una entidad en la Administración Pública se define por su organización jerárquica, donde la responsabilidad política y la rendición de cuentas por el uso de los recursos asignados se erigen como elementos cruciales.

En contraste con las empresas del ámbito privado, las autoridades públicas enfrentan riesgos significativos al asignar recursos, dado que estos impactan directamente en el interés público y deben ser utilizados considerando otras posibles destinaciones. Por consiguiente, alcanzar objetivos y resultados respaldados por los ciudadanos, quienes confían en la adecuada gestión de sus recursos financieros por parte de las autoridades públicas, adquiere una importancia vital.

Debe hacerse una distinción entre responsabilidad y estilos de liderazgo. La aplicación de la gestión orientada a objetivos promueve una planificación estratégica y operativa más eficaz, lo que da como resultado un

control operativo más preciso. Basado en una interacción activa y participativa, este enfoque permite a los gerentes participar plenamente en la misión y los objetivos de la organización.

Al igual que en las empresas privadas exitosas, las actividades de gestión horizontal se pueden llevar a cabo a través de unidades operativas centradas en el interés público para justificar la supervivencia de la organización. La gestión orientada a objetivos se centra en la dinámica de la estructura organizativa en relación con las tareas asignadas, intenta involucrar a los empleados en el desempeño de las tareas.

Al determinar lo que se espera de cada miembro y medir los resultados alcanzados, la vitalidad de la organización aumentará y contribuirá al desarrollo del capital social de la organización. Aborda problemas comunes en la administración pública, como la fragmentación de metas versus misión, presión política, falta de metas y objetivos mensurables, falta de reconocimiento de iniciativas y creatividad individual, falta de criterios para medir la productividad de los empleados y falta de motivación. Desarrollar personas y demostrar profesionalismo en el sector público.

### **c) Marco legal.**

Decreto Supremo No. 123-2018-PCM da luz verde a la regulación de los sistemas administrativos para modernizar la administración pública, marcando un importante punto de inflexión en el proceso de modernización nacional del Perú. El decreto establece directrices y procedimientos para la implementación de estrategias destinadas a mejorar la administración pública en todos los niveles, con el fin de crear un Estado más eficiente y democrático, centrado en servir a los ciudadanos.

La Ley N° 27658, también conocida como ley marco de modernización de la administración del Estado, sienta las bases de este proceso de modernización. Reconoce la urgente necesidad de actualizar las estructuras, procedimientos y prácticas de todas las agencias gubernamentales para

mejorar la administración pública en su conjunto. Esto significa un enfoque descentralizado que coloca a los ciudadanos en el centro de las políticas y servicios gubernamentales.

Por otro lado, la Ley N° 29158, que corresponde a la Ley Orgánica del Ejecutivo, es otro pilar fundamental de este proceso. Esta legislación creó un sistema administrativo como medio para regular el uso de recursos en varias unidades estructurales de la administración estatal. Estos sistemas incluyen un sistema moderno de administración pública liderado por el poder ejecutivo, lo que significa que el gobierno es responsable de monitorear y operar para asegurar la eficiencia y eficacia del uso de los recursos públicos.

Las normas que rigen las políticas nacionales, establecidas por el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, también son herramientas cruciales en este contexto. Este reglamento determina las normativas que regirán la administración por parte del Poder Ejecutivo de las directivas nacionales con competencia exclusiva, según lo estipulado en la Ley N° 29158. Además, la Decisión del Consejo N° 00057-2018/CEPLAN/PCD y el “Plan Perú Bicentenario hasta 2021” proporcionan un marco estratégico para orientar el desarrollo del país hacia objetivos específicos de largo plazo.

En conjunto, estas medidas legislativas y regulatorias constituyen un marco legal y administrativo destinado a modernizar la administración pública del Perú. Esto significa no solo actualizar procedimientos y sistemas, sino también un cambio cultural hacia una administración más eficiente, transparente y orientada a las personas.

#### **d) Dimensiones**

- **Política:** La política de la administración pública engloba las acciones o decisiones, así como la omisión deliberada del gobierno, orientadas hacia la resolución de los problemas que afectan a la sociedad o a los ciudadanos. En líneas generales, la denominada nueva gestión pública (NGP) surge como consecuencia de un proceso de reforma

históricamente restringido, en el cual las entidades gubernamentales se ven obligadas a transformar estructuras arraigadas en las prácticas organizativas propias de los estados liberales, mediante la implementación de nuevas políticas públicas. (Universidad Continental, 2020).

Las políticas en la gestión pública son consideradas funciones principales del Estado, y perfiladas como los principales canales a través de los cuales actúa la intervención estatal en la sociedad para garantizar su bienestar, conservar el orden y asegurar su funcionamiento. (Guadarrama Sánchez, 2003).

La política pública desempeña una función crucial en el ámbito de la gestión pública, dado que mientras la primera determina las acciones a llevar a cabo, la segunda se encarga de definir los métodos y procedimientos para su ejecución, utilizando los recursos apropiados para alcanzar un objetivo colectivo. En este sentido, resulta evidente que las políticas públicas necesitan de una instancia ejecutiva, la cual se materializa a través de la gestión pública. (Universidad Continental, 2020).

- **Legal:** La gestión pública se fundamenta en la formalización del ordenamiento jurídico y su aplicación práctica, lo que resulta en acciones públicas concretas. Implica la organización de instituciones y competencias de acuerdo con normativas legales que legitiman el funcionamiento del Estado y su Administración.

En nuestro país, la gestión pública está regulada por diversos marcos normativos específicos de cada institución estatal, lo que lleva a enfoques sectoriales según el mandato de cada una.

Esto implica que las leyes, reglamentos, directivas y regulaciones están diseñadas para cumplir con las responsabilidades asignadas en la gestión pública. (Torrado Sancho, 2014).

El desempeño de las entidades estatales se ve influenciado por su capacidad para ejecutar las determinaciones de los responsables de la política pública y para adherirse a lo dispuesto en el marco legal correspondiente.

La Ley del Poder Ejecutivo, promulgada en 2007, establece una serie de marcos administrativos que posibilitan a las agencias gubernamentales llevar a cabo las decisiones de sus directivos para cumplir con sus obligaciones estatutarias.

Por ejemplo, estos sistemas administrativos agilizan la realización de contratos de servicios o la adquisición de bienes necesarios para ejecutar las resoluciones y labores de las entidades públicas. (Ausejo, 2016).

- **Económico:** Dentro del marco de la gestión pública busca orientar dicha gestión de las diferentes entidades en el desarrollo económico, la adhesión social y la estabilidad económica.

En este sentido, es el sistema administrativo estatal el que permite a las instituciones estatales gestionar diversos recursos financieros para lograr los resultados de la administración estatal.

La gestión estatal en el ámbito económico posibilita al gobierno establecer directrices y políticas para regular y administrar los procesos económicos del país, garantizando que se desarrollen en condiciones propicias y logren un funcionamiento óptimo.

Todo esto se realiza en consonancia con la estrategia global de desarrollo estatal, y haciendo uso de los instrumentos pertinentes del sistema financiero nacional. (MEF, 2020).

- **Social:** Llevar a cabo la gestión pública y el entorno social, que contribuye al desarrollo de la gestión de las instituciones propias del estado y/o privadas. Con profesionales capacitados y experimentados

en dicha gestión.

La administración pública permite la realización de políticas, criterios y lineamientos que contribuyan a asegurar y mantener el bienestar social y a lograr que los beneficios del desarrollo lleguen a todos los estratos de la sociedad con la mayor igualdad posible. (MEF, 2020).

Para (Ferrer, 2015) es importante contar con la capacidad para escuchar, analizar y comprender la realidad social, a fin de formular y ejecutar políticas inteligentes, dentro del marco de la visión de cada organismo, institución o país, que permita involucrar el sentir y pensar de todos los agentes sociales, además de la necesidad de la articulación constante entre respuestas y necesidades.

#### **e) Etapas del planeamiento estratégico**

Las fases del proceso de planificación estratégica que se describen a continuación engloban los pasos convencionales seguidos en este procedimiento.

Estos pasos comprenden el análisis del entorno, el análisis de la organización, la redefinición o establecimiento de la visión, misión y objetivos, formulación de estrategias y/o alternativas.

Para el análisis de la organización, se han empleado enfoques como la Cadena de Valor, mientras que para la elaboración de estrategias se recurre a la matriz FODA.

El análisis externo, conocido como, análisis del entorno, se enfoca en los factores externos que afectan de manera directa o indirecta a la organización.

Se examina tanto el entorno internacional y nacional como el entorno cercano, que abarca variables como las económicas, socioculturales, políticas-legales y tecnológicas, además de considerar a los usuarios, proveedores,

competencia y tecnología relevante.

Por otro lado, el análisis interno o de la organización evalúa la situación actual de la entidad, identificando sus puntos fuertes, así como áreas de mejora. Se analizan aspectos como la visión, misión, objetivos, recursos humanos, tecnológicos, económicos, infraestructura, productos y servicios, procesos y cultura organizacional.

Finalmente, para la generación de alternativas estratégicas, se emplea la matriz FODA, la cual integra las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas identificadas en los análisis del entorno y de la organización.

#### **f) Teorías relacionadas**

El ámbito de la gestión pública abarca una amplia gama de teorías, enfoques y prácticas que pertenecen a la gobernanza de los asuntos públicos y las operaciones de las entidades gubernamentales.

En la siguiente sección, exploraremos varios fundamentos teóricos clave que sustentan el campo de la gestión pública:

- **Teoría de la Administración Pública:**

Esta teoría se centra en los principios y prácticas de la administración en el sector público. Surgió de las ideas de pioneros como Max Weber, quien enfatizó la importancia de la burocracia como sistema de gestión racional y eficiente de las organizaciones públicas. La teoría de la administración pública proporciona una base para comprender cómo las instituciones públicas se organizan, operan y toman decisiones.

- **Teoría de la elección pública:**

Es una propuesta principalmente por James Buchanan y Gordon Tullock, que aplica principios económicos al estudio de la toma de decisiones políticas y el comportamiento gubernamental. Se basa en

el supuesto de que los actores políticos, al igual que los individuos en el mercado, actúan en función de sus propios intereses y buscan maximizar la utilidad.

La teoría de la elección pública analiza cómo se formulan las políticas públicas a la luz de incentivos, preferencias y limitaciones institucionales.

- Teoría de la gestión basada en resultados:

Surge como respuesta a las críticas a la burocracia y la ineficiencia de la administración pública, enfatizando la importancia de medir y evaluar el desempeño de las organizaciones públicas en función de los resultados alcanzados.

El énfasis principal se pone en establecer objetivos precisos, gestionar eficazmente los recursos y garantizar que los funcionarios públicos rindan cuentas. El objetivo final de la gestión basada en resultados es mejorar la eficiencia y eficacia de la prestación de servicios públicos.

- Enfoques de gestión estratégica:

Estos enfoques operan bajo la premisa de que la administración pública debe adoptar una postura proactiva y adaptable, centrándose en el logro de objetivos a largo plazo.

El énfasis principal radica en formular y ejecutar estrategias que aborden eficazmente los obstáculos y aprovechen las ventajas dentro del panorama gubernamental.

La práctica de la gestión estratégica abarca varias herramientas, incluida la planificación, el análisis de políticas, la gestión del cambio, el análisis FODA (evaluación de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas) y el establecimiento de indicadores de desempeño.

Estas bases teóricas proporcionan un marco conceptual para comprender y abordar los desafíos de la gestión pública en un contexto dinámico y complejo.

### **2.2.3. Valor Estratégico**

El valor estratégico es un concepto importante en la gestión empresarial. Se centra en la capacidad de una organización para lograr una ventaja competitiva sostenible mediante la creación y captura de valor para las partes interesadas. Dentro de este marco teórico, se discutirán varias perspectivas y teorías relacionadas con el valor estratégico, su relevancia en el entorno empresarial actual y las estrategias para crear y maximizar el valor estratégico.

En la administración pública y los negocios, el valor estratégico se refiere a la capacidad de la organización para crear ventajas competitivas sostenibles y lograr objetivos a largo plazo. En la administración pública, se refiere a la capacidad de los gobiernos y las instituciones públicas para diseñar, implementar y evaluar políticas y programas que promuevan el desarrollo socioeconómico, social y político.

El concepto de valor estratégico está cobrando cada vez más importancia en América Latina debido a los diversos desafíos y oportunidades que enfrentan los países de la región.

La administración pública en América Latina enfrenta obstáculos como la desigualdad social, la corrupción, la ineficiencia administrativa y la falta de transparencia, y requiere un enfoque estratégico eficaz.

Crear valor estratégico en la administración pública requiere un enfoque integrado que combine una visión de largo plazo con la capacidad de adaptarse a los cambios ambientales.

Esto incluye identificar las necesidades y deseos de la comunidad, establecer metas claras y mensurables, asignar recursos de manera efectiva y evaluar los resultados logrados periódicamente.

Asimismo, la creación de valor estratégico en la administración pública requiere de la participación activa de diversos actores sociales y políticos, así como fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en la toma de decisiones.

La educación y capacitación de los funcionarios públicos en habilidades de gestión, gestión del cambio y resolución de problemas es un aspecto clave para mejorar la creación de valor estratégico en el sector público.

En definitiva, el valor estratégico de la gobernanza pública apunta a maximizar el impacto de las acciones gubernamentales en el bienestar social y el desarrollo sostenible del país.

A través de la planificación estratégica, la gestión eficaz de los recursos y la colaboración con diversos actores, los gobiernos pueden crear valor estratégico y contribuir al logro de los objetivos institucionales y al desarrollo social general.

#### **a) Definición.**

Representa las convicciones que tiene una empresa para llegar al éxito, abarcando el presente y el futuro, a través de aportes que resulten una ventaja competitiva para su empresa. Siendo esto el trabajo en equipo, donde cada integrante de la empresa colabore, donde se puedan hallar los valores que sean prescindibles en la empresa y se plasmarán en la misión que tiene dicha empresa.

Al referirnos de valor estratégico, se tiene en cuenta un sinnúmero de factores que son considerados dentro de este, pero al ser para una institución y/o empresa tendría un carácter institucional. Para una institución y/o empresa, se recomienda tener ocho o más valores centrales, los cuales deben ser correctamente elegidos, ya que generarán un impacto a futuro. (Catellanos Cruz, 2007).

El valor estratégico se puede definir como la capacidad de una organización para ofrecer productos o servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de sus clientes de una manera única y superior a la competencia,

generando así una ventaja competitiva sostenible. Este valor se manifiesta en varias dimensiones, como la calidad del producto, la innovación, la eficiencia operativa, la reputación de la marca y la experiencia del cliente.

Los valores estratégicos representan las creencias y creencias de la dirección sobre lo que es probable que lleve a la empresa al éxito, es decir, todo lo que representa una ventaja competitiva, teniendo en cuenta el presente y el futuro. Estos valores representan características importantes de su estrategia comercial. (Castellanos Cruz, 2008).

A lo largo de su evolución y aplicación en diversos campos, el término “meta” ha generado varias definiciones. Cuando buscamos comprender los objetivos estratégicos, observamos una falta de definiciones establecidas en la literatura académica o profesional.

Sin embargo, cabe señalar que el enfoque de los objetivos en los estudios revisados se centra en la estrategia y la sostenibilidad. Por lo tanto, se decidió seleccionar las definiciones más destacadas relacionadas con estrategia y sostenibilidad, agrupando estos términos como “objetivos estratégicos” para esta investigación.

Comprender el término objetivos estratégicos significa comprender el significado de cada palabra en el contexto de una organización empresarial. Nikos Mourkogiannis (2010) sostiene que las empresas a menudo ignoran un aspecto importante de la estrategia: los objetivos. Antes de planificar, una empresa debe determinar sus objetivos, un conjunto de valores que definen e inspiran a la empresa y a sus empleados. Mourkogiannis sostiene que hoy en día, el propósito es el arma de liderazgo más poderosa, pero infrautilizada.

La estrategia, como instrumento más utilizado en las organizaciones, muchas veces no está relacionada con los objetivos organizacionales, por lo que puede causar serios problemas e incluso llevar al fracaso de la empresa. Bartlett y Ghoshal, hace más de dos décadas, instaron a considerar el propósito como un precursor importante de una gestión estratégica eficaz y abogaron por

un cambio hacia un modelo basado en el desarrollo de objetivos, procesos y personas.

Los objetivos responden a la pregunta fundamental de "por qué", permitiendo el pensamiento estratégico en los negocios. Damon y sus colegas (2003) lo definen como una intención general de lograr algo significativo y comprometerse productivamente con el mundo. Thakor y Quinn (2018) lo describen como algo que produce beneficios sociales más allá de los pagos tangibles, mientras que Ruiz-Pérez et al (2021) lo ven como un objetivo que va más allá de la maximización de ganancias.

Los objetivos estratégicos, según Hamel y Prahalad (2005), son posiciones de liderazgo deseadas que establecen criterios para el progreso organizacional. Es estable en el tiempo y requiere esfuerzo y compromiso personal. Los gerentes deben formarse una visión de estos objetivos y expresarlos claramente a través de declaraciones de los valores, la visión, la misión y los objetivos de la empresa, para garantizar la coherencia en las acciones a corto plazo y permitir la reinterpretación a medida que surjan nuevas oportunidades.

## **b) Teorías y enfoques sobre el valor estratégico**

Diversos enfoques teóricos han contribuido a la comprensión del valor estratégico en las organizaciones. La teoría de recursos y capacidades enfatiza la importancia de los recursos intangibles y las capacidades organizacionales como fuentes de ventaja competitiva sostenible. Según esta teoría, las empresas deben identificar, desarrollar y aprovechar sus recursos y capacidades únicos para crear valor y diferenciarse en el mercado.

La teoría de la cadena de valor de Michael Porter, por otro lado, sugiere que una organización desarrolla valor descomponiendo sus actividades en actividades primarias y subsidiarias, identificando así las fuentes de ventaja competitiva en cada eslabón de la cadena.

Esto sugiere que es posible generar esta perspectiva, enfatiza la importancia de la integración vertical, la diferenciación y el liderazgo en costos como estrategias de creación de valor.

### **c) Valor Sostenible**

La generación de valor se define como la capacidad de las empresas para obtener ganancias a través de su actividad económica, según lo argumentan Porter y Kramer (2016). Asimismo, estos mismos autores sugieren que la creación de valor implica aprovechar los recursos y habilidades de manera distintiva y competitiva. Viscarri (2018) lo describe como el acto de proporcionar algo que satisfaga una necesidad a cambio de una retribución, generalmente monetaria.

Hoy en día, según Beltramello, Haie-Fayle y Pila (2013), las empresas buscan capturar valor, explotando nuevas oportunidades de negocio, explorando mercados adicionales y adoptando enfoques sostenibles. Wheeler, Colbert y Freeman (2003) enfatizaron el impacto de los nuevos paradigmas sociales en la creación y percepción de valor, considerando aspectos como la tecnología, la globalización, el conocimiento y la innovación como elementos clave de la gestión empresarial. Surgieron conceptos como creación de valor sostenible, valor compartido y sostenibilidad, centrándose en contribuir al desarrollo sostenible a través de beneficios económicos, sociales y ambientales.

Porter y Kramer (2011) propusieron el concepto de valor compartido, que crea valor económico y social al abordar las necesidades y desafíos de la sociedad. Hart y Milstein (2003) definen la creación de valor sostenible como un conjunto de estrategias que contribuyen a un mundo más sostenible y crean beneficios para los accionistas.

Mutis (2015) cree que la creación de valor sostenible logra resultados económicos, estratégicos y sostenibles con un impacto positivo en la sociedad. En resumen, la creación de valor sostenible es un enfoque de gestión que

garantiza la sostenibilidad a largo plazo mediante la integración de aspectos económicos, sociales y ambientales en la cadena de valor de la organización.

#### **d) Dimensiones**

- **Excelencia operacional:** Se basa en la teoría moderna para realizar mejoras prácticas en la gestión organizacional y lograr estas mejoras con los mejores resultados. (García Palencia, 2015).

Es el trabajo en equipo para dar soluciones a problemas o brindar mejoras, a través de los diferentes enfoques y percepciones que se enmarquen en las necesidades de los ciudadanos.

La excelencia operacional; con el fin de ser más rentables, sustentables, competitiva y optimizar resultados; engloba las mejores prácticas institucionales, procesos y procedimientos. Se busca que se alcance cada vez mayor excelencia operacional. Sin embargo, existen factores que impiden que se alcance la excelencia: La ausencia de coordinación entre la alta dirección y los mandos intermedios, la carencia o deficiencia de un plan estratégico, y la ausencia de sistemas de información y herramientas tecnológicas. (Maradiegue Tuesta, 2019).

- **Recursos humanos:** Es el factor humano dentro de las organizaciones, y cumple un rol sumamente importante dentro de una institución, ya que es el ente portador de conocimiento; estos autores recalcan que es esencial contar con buenas políticas de contratación, evaluación de desempeño, planificación de carreras y retribución. (García-Pintos Escuder, García Vázquez, & Piñeiro García, 2009).

Por otro lado, también se puede considerar un departamento que toda empresa o entidad tiene para gestionar sobre el trabajo de su personal, siendo indispensable para cualquier empresa que quiere crecer y contratar buenos trabajadores. (Coll Morales, 2018).

Asimismo, podemos decir que este se encarga del proceso de gestión para seleccionar, contratar, formar y retener al personal más idóneo de la entidad, con el fin de lograr sus objetivos, y cumplir con las metas establecidas.

- **Imagen:** Referirnos a imagen es a la percepción que se crea ante el punto de vista de los usuarios en concreto. Que da a una empresa respaldo o la puede llevar al fracaso. (Moreno, 2018).

La relación entre funcionario - organización se traduce en la imagen institucional, es decir, la identidad corporativa, por lo que la forma de trabajar de la entidad repercutirá en la sociedad y el público en general. Siendo así que se torna tan importante contar con personal capacitado, idóneo, eficiente y productivo.

Sin embargo, no solo estas características permitirán brindar una buena imagen, sino todas las interacciones laborales diarias, tanto las acciones internas como externas. Dichas acciones serán fruto del grado de compromiso del personal y de su identificación con la organización, lo cual se proyectará con sus colegas como con los agentes externos. (Briançon Messinger, 2012).

De esto podemos concluir que una imagen es un concepto multidimensional que incluye varios elementos tangibles e intangibles de la realidad.

El elemento material representa el elemento funcional de la imagen, y el elemento intangible corresponde a su elemento emocional y es la característica asociada a aspectos psicológicos (actitudes, sentimientos, emociones del sujeto hacia la entidad) formados por la experiencia personal. Por tanto, puede variar según qué agente lo evalúe. (Guédez Fernández & Mejías Acosta, 2010).

- **Estructura organizacional:** La estructura organizacional va de

acuerdo con las tareas o actividades de cada entidad, que tiene una visión, lo cual permite fijar sus funciones o los objetivos marcados. (García, 2018).

Para una buena estructura organizacional es indispensable identificar las áreas básicas que se piensan crear, clasificándolas por su función a desarrollar (Administración, Tesorería, Logística, Planeamiento, Contabilidad, Abastecimiento, etc.), describir las actividades de cada función, agruparlas y distribuir sus responsabilidades y competencias, preparar un diagrama de la organización y elaborar el respectivo manual. (Paz Rubio, 2013).

#### **e) Importancia del valor estratégico**

El valor estratégico es crucial para el éxito y la supervivencia de las organizaciones en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico. Las empresas que logran crear y capturar valor de manera efectiva pueden diferenciarse en el mercado, fidelizar a sus clientes, atraer talento, generar rentabilidad y asegurar su crecimiento a largo plazo.

#### **f) Estrategias para la creación y maximización del valor estratégico**

Para crear y maximizar el valor estratégico, las organizaciones deben adoptar estrategias que les permitan diferenciarse de la competencia y satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes. Entre estas estrategias se incluyen la innovación continua, la excelencia operativa, la orientación al cliente, la gestión eficaz de los recursos humanos y la adaptación ágil a los cambios del entorno.

En conclusión, el valor estratégico es un elemento esencial en la gestión empresarial moderna que permite a las organizaciones destacarse en un mercado competitivo y generar ventajas sostenibles a lo largo del tiempo. Comprender las dimensiones, teorías y estrategias relacionadas con el valor estratégico es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de las

organizaciones en un entorno empresarial en constante evolución.

### **g) Teorías relacionadas**

El valor estratégico es un concepto fundamental en el ámbito de la gestión empresarial y organizacional.

Se refiere a la capacidad de una organización para crear una ventaja competitiva, sostenible y lograr objetivos a largo plazo mediante el uso eficaz de recursos y capacidades.

A continuación, veremos algunos de los fundamentos teóricos que sustentan el concepto de valor estratégico:

- **Teoría de Recursos y Capacidades:**

Desarrollada por investigadores como Jay Barney y Birger Wernerfeld, esta teoría afirma que el éxito competitivo de una organización depende de su competitividad.

Capacidad para identificar, desarrollar y utilizar los propios recursos y habilidades únicos. Según este punto de vista, el valor estratégico surge de la capacidad de una organización para poseer y utilizar recursos que son valiosos, raros, difíciles de imitar y no sustituibles.

Los recursos incluyen activos tangibles e intangibles como tecnología, marca, capital humano y cultura empresarial.

- **Enfoque de la cadena de valor:**

Este enfoque, propuesto por Michael Porter, se centra en analizar las actividades internas de una organización para identificar fuentes de ventaja competitiva. Según este marco conceptual, una organización aumenta el valor de sus productos y servicios a través de un conjunto de actividades que realiza de manera coordinada y eficiente.

El valor estratégico proviene de la capacidad de una empresa para optimizar procesos, reducir costos, diferenciar productos y satisfacer de manera única las necesidades y expectativas de los clientes.

- Teoría de la Ventaja Competitiva:

También asociado con Michael Porter, las empresas logran una ventaja competitiva adoptando estrategias que les permiten dominar una industria o mercado y establecer una posición única, afirma que esta puede mantenerse.

Según este enfoque, el valor estratégico surge de la capacidad de una empresa para diferenciarse de sus competidores y ofrecer productos y servicios que los clientes perciben como superiores. Esto se puede lograr a través de la innovación, la calidad, el servicio al cliente o la eficiencia operativa.

- Teoría de la Visión Estratégica:

Esta perspectiva enfatiza la importancia de una visión clara y compartida sobre el futuro de una organización para crear valor estratégico. Se basa en la idea de que una dirección estratégica clara y una comprensión común de los objetivos y prioridades de una organización pueden inspirar y alinear a los miembros de la organización hacia objetivos comunes.

El valor estratégico se deriva de la capacidad de una organización para movilizar y dirigir recursos y esfuerzos para lograr objetivos estratégicos a largo plazo.

Estos fundamentos teóricos proporcionan un marco conceptual para comprender el concepto de valor estratégico y su importancia para el éxito organizacional y la sostenibilidad en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico. Al aplicar estas teorías en la práctica, las

organizaciones pueden desarrollar estrategias efectivas para maximizar el valor y lograr objetivos estratégicos.

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Apreciación:** implica el análisis de cómo se han asignado y utilizado los recursos para alcanzar los objetivos y las normas de desempeño.
- **Delegación:** Es la asignación de atribuciones y funciones relacionadas con los actos de gobierno.
- **Delegación de Autoridad:** Las entidades pueden transferir el ejercicio de competencias de sus órganos a otras entidades por razones técnicas, económicas, sociales o territoriales. Sin embargo, hay atribuciones esenciales que no pueden delegarse, como aquellas que justifican la existencia del órgano o las relacionadas con la emisión de normas generales.
- **Desarrollo Profesional:** Se trata de un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje que busca mejorar las habilidades y destrezas del personal para un mejor desempeño en sus funciones habituales. Puede llevarse a cabo tanto interna como externamente, mediante un programa aprobado que contribuya al desarrollo institucional.
- **Ejecutor de Tareas:** Es aquel encargado de llevar a cabo actividades materiales, técnicas o de servicio que corresponden a un órgano, pudiendo ser encargadas a otros órganos o entidades cuando sea más eficiente o cuando la entidad delegada posea los medios adecuados para su ejecución.
- **Gestión del Conocimiento:** Sistematiza y traduce la experiencia de gestión interna y externa en conceptos y principios operativos para promover el aprendizaje y la innovación continuos.
- **Gestión de Control Interno:** Son las acciones que la dirección de la empresa y otros empleados realizan en el día a día para realizar las funciones asignadas. Estas actividades son críticas porque aseguran la ejecución

adecuada de las tareas y contribuyen al logro de las metas de la unidad mediante el desarrollo y la evaluación de políticas y procedimientos. Estas actividades incluyen evaluación del desempeño, procesamiento computarizado de información, control de protección de activos y división de responsabilidades.

- **Gestión de la Información:** Implica la recopilación y cotejo de datos codificables sobre hechos y prácticas que afectan la misión y los objetivos estratégicos.
- **Innovación:** Se refiere a la traducción del conocimiento en acciones para mejorar el desempeño a través de la combinación óptima de los recursos asignados.
- **Objetivos:** Se centra en el beneficio entregado a la sociedad y a los ciudadanos a través de la provisión de bienes y servicios públicos.
- **Principios Éticos:** Estos principios están compuestos por valores morales que guían las decisiones y el comportamiento de las personas. Van más allá de la legalidad y se centran en lo que es correcto. La ética implica evaluar continuamente la calidad del control interno y adaptarse dinámicamente a las circunstancias, identificando y fortaleciendo los controles débiles o innecesarios.
- **Proceso de Ascenso:** Es el procedimiento mediante el cual un empleado postula de forma voluntaria a un puesto vacante que conlleva una remuneración mayor y mayores responsabilidades.
- **Política Pública:** Consiste en una serie de directrices que definen la conducta de los diferentes poderes y organismos del Estado para cumplir con las razones de interés público.
- **Razón de interés público:** Se refiere a la intervención estatal en asuntos que benefician a toda la sociedad, alineados con políticas públicas

estratégicas para avanzar en la realización del "Proyecto Nación" definido en la Constitución Política.

## **CAPÍTULO III:**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Diseño de la investigación**

La investigación es no experimental, se distingue por su naturaleza observacional, donde se analizan variables dentro de su entorno natural, sin intervención deliberada ni asignación aleatoria de sujetos o condiciones. A diferencia de los métodos experimentales, este enfoque se centra en la observación y comprensión de fenómenos tal como se presentan en el mundo real, sin manipulación directa por parte del investigador.

Con enfoque cuantitativo, que es un método de investigación que se centra en la recolección y el análisis de datos numéricos para describir, explicar, predecir o controlar fenómenos observables. Este enfoque se caracteriza por su rigor y objetividad, utilizando herramientas estadísticas para analizar grandes cantidades de datos y así obtener conclusiones generalizables. A diferencia del enfoque cualitativo, que se enfoca en la comprensión profunda de contextos específicos, el enfoque cuantitativo busca identificar patrones y relaciones entre variables a través de mediciones precisas y replicables.

En este contexto, las variables son examinadas en su estado natural, lo que permite capturar la complejidad y la interacción entre diferentes factores sin alterar artificialmente las condiciones del entorno. Si bien este enfoque ofrece una visión más auténtica de los fenómenos estudiados, también presenta ciertas limitaciones, como la falta de control experimental, lo que puede dificultar la identificación precisa de relaciones causales entre variables.

Sin embargo, su capacidad para proporcionar una comprensión profunda de los fenómenos en su contexto real hace que sea una opción valiosa en numerosos campos de investigación, desde la sociología hasta la ecología. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

### 3.2. Población y/o muestra de estudio

La población a estudiar estará constituida por 340 personas que conforman el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna. Y la muestra está conformada por 181 de trabajadores.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{p(1 - p) * Z^2 * N}{D^2 * (N - 1) + p(1 - p) * Z^2}$$

Z : Distribución normal estándar, con un valor de 1.96.

E : Representa el error considerado de la media, con un valor de 0.05.

P : Probabilidad de ocurrencia, que es del 50%

Q : Probabilidad de no ocurrencia, también del 50%.

D : Precisión (0.05)

N : Población (340)

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{0,5(1 - 0,5) * 1,96^2 * 340}{0,05^2 * (340 - 1) + 0,5(1 - 0,5) * 1,96^2}$$

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{326,536}{1,8079}$$

$$\text{Tamaño de la muestra} = 181$$

### 3.3. Instrumentos

Se empleó el software estadístico SPSS Versión 25 en su edición en español para llevar a cabo el análisis de los datos y contrastar las hipótesis. Se utilizaron técnicas tanto de estadística descriptiva como inferencial.

### 3.4. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA	ÍTEM
Variable Independiente GESTIÓN PÚBLICA	Está configurado por diversos espacios institucionales y determinado por el conjunto de acciones a través de las cuales los actores alcanzan sus metas, objetivos y logros. (Bastidas Villanes & Pisconte Ramos, 2009)	La administración pública es la especialidad que se encarga de la adecuada administración de los recursos del estado con el fin de satisfacer todas las necesidades de la población, lo que permita el desarrollo y crecimiento del país.	Política	Ordinal	1-5
			Legal		6-10
			Económica		11-15
			Social		16-20
Variable Dependiente: VALOR ESTRATÉGICO	Refleja la creencia de alta dirección en lo que lleva al éxito, considerando no solo el presente sino también el futuro, revelando el rasgo fundamental que es la estrategia institucional o empresarial. (Rodríguez, 2020)	Es esta ventaja competitiva la que permite establecer todas las prioridades importantes.	Excelencia operacional	Ordinal	1-5
			Recursos humanos		6-10
			Imagen		11-15
			Estructura organizativa		16-20

### 3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados durante el estudio fueron sometidos a un riguroso análisis estadístico que incluyó métodos tanto descriptivos como inferenciales. Primero, utilice tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas, complementadas con cuadros y gráficos apropiados, para proporcionar una visualización clara y detallada de los datos recopilados. Estas herramientas le permiten examinar las variables relevantes y obtener una comprensión más profunda de su distribución y comportamiento dentro del contexto de la investigación.

Además, se explican detalladamente los resultados obtenidos para identificar tendencias, patrones y posibles relaciones entre las variables analizadas. El principal objetivo de este análisis es determinar el impacto del valor estratégico del 2020 en la administración pública del Municipio Ticaco, Provincia de Tarata, Región Tacna. El umbral de adhesión se fijó en el 5 % (0,05). Se eligió esta prueba no paramétrica por su capacidad para analizar la relación entre variables categóricas, en este caso el valor estratégico y su impacto en la administración pública en el área de investigación.

Establecer un nivel de significancia del 5 % proporciona un enfoque confiable y estadísticamente sólido para evaluar la relación entre variables, reduciendo así la posibilidad de errores I y II.

En conclusión, el análisis estadístico realizado en este estudio no solo proporciona una descripción detallada de la información recopilada, sino que también permite estudiar en profundidad la relación entre los valores estratégicos y la administración pública en el contexto específico del distrito de Ticaco. Los resultados obtenidos con estos métodos estadísticos contribuyen significativamente a la comprensión y conocimiento del tema investigado y aportan conocimientos valiosos que pueden servir como base para la toma de decisiones y formulación de políticas en la administración estatal local.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Confiabilidad de instrumentos

El método de consistencia interna basado en el coeficiente alfa de Cronbach se está convirtiendo en una herramienta importante para evaluar la fiabilidad de los instrumentos de medición. Este enfoque se basa en el supuesto de que un conjunto de ítems que pretenden medir la misma dimensión conceptual o teórica deben estar altamente correlacionados entre sí. El coeficiente alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna que cuantifica la relación entre ítems de un instrumento, proporcionando una estimación de la confiabilidad de la escala o prueba asociada.

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se siguen las pautas establecidas por (George & Mallery, 2003), las cuales proporcionan criterios generales para interpretar los coeficientes de alfa de Cronbach. Estas recomendaciones ofrecen una guía útil para determinar si un conjunto de ítems muestra una consistencia interna aceptable. Entre las sugerencias propuestas se encuentran valores mínimos deseables para el coeficiente alfa, siendo típicamente aceptados valores superiores a 0,70 como indicativos de una buena consistencia interna. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos criterios pueden variar dependiendo del contexto específico de la investigación y la naturaleza de los datos recolectados.

Además del valor del coeficiente alfa en sí mismo, es crucial considerar otros factores al interpretar su significado. Por ejemplo, la longitud y la homogeneidad del conjunto de ítems pueden influir en la confiabilidad de la escala. Un coeficiente alfa bajo puede indicar la presencia de ítems que no están relacionados de manera coherente con el constructo que se supone están midiendo, lo que sugiere la necesidad de revisar o eliminar dichos ítems para mejorar la consistencia interna del instrumento. Por otro lado, un coeficiente alfa excesivamente alto podría indicar redundancia entre los ítems, lo que podría sugerir la posibilidad de simplificar la

escala o eliminar ítems duplicados para mejorar su precisión y utilidad.

En conclusión, el enfoque de consistencia interna, respaldado por el coeficiente alfa de Cronbach, proporciona una metodología sólida para evaluar la fiabilidad de los instrumentos de medición en investigación. Al seguir las recomendaciones establecidas y considerar cuidadosamente el contexto específico de la investigación, los investigadores pueden obtener una evaluación precisa de la consistencia interna de sus escalas y pruebas, lo que contribuye a la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

**Tabla 1**

*Escala Alpha de Cronbach.*

<b>Escala</b>	<b>Significado</b>
Coeficiente alfa >9	es excelente
Coeficiente alfa >8	es bueno
Coeficiente alfa >7	es aceptable
Coeficiente alfa >6	es cuestionable
Coeficiente alfa >5	es pobre
Coeficiente alfa < 0,5	es inaceptable

Se empleó el software SPSS IBM 25, para calcular la fiabilidad, sin realizar ninguna reducción de elementos; es decir, se utilizó una única medida, como se detalla en las tablas a continuación:

#### 4.1.1. De la variable Valor Estratégico

**Tabla 2**

Alpha Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,900	20

### **Interpretación:**

Como se muestra en la Tabla 02, el coeficiente alfa de Cronbach alcanza un valor de 0,900, indicando que el instrumento utilizado para medir la variable "Valor Estratégico" es altamente confiable.

#### **4.1.2. De la variable Gestión Pública**

**Tabla 3**

Alpha Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,914	20

### **Interpretación:**

Según los datos de la Tabla N° 03, el coeficiente alfa de Cronbach alcanza 0.914, lo que demuestra que la herramienta utilizada para evaluar las variables "Gestión Pública" tiene alta confiabilidad.

#### **4.2. Validez de contenido de los instrumentos**

##### **4.2.1. Validez de contenido de la variable Valor Estratégico**

Con base en la evaluación de efectividad realizada por tres expertos, los resultados se describen en el Anexo 04. Consulte en la tabla adjunta la efectividad de la herramienta para la variable "valor estratégico":

**Tabla 4**

Valoración de expertos

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1.CLARIDAD	Los enunciados se encuentran redactados con un lenguaje apropiado y comprensible.	4	5	4
2.OBJETIVIDAD	Se describen comportamientos observables en las afirmaciones.	5	4	5

3.PERTINENTE	Las interrogantes están relacionadas con el tema abordado.	4	4	5
4.ORGANIZACIÓN	Se percibe una disposición lógica y ordenada de las preguntas.	4	4	5
5.SUFICIENCIA	Hay una cantidad y calidad suficientes de ítems para abordar de manera integral el concepto principal.	4	5	5
6.INTENCIONALID	Es idóneo para evaluar aspectos relacionados con las estrategias científicas.	5	4	5
7.CONSISTENCIA	Se muestra cohesión y consistencia entre las distintas preguntas planteadas.	5	5	4
8.COHERENCIA	Se establece coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones consideradas.	5	5	4
9.METODOLOGÍA	El proceso de evaluación se encuentra en consonancia con los principios del Método Científico.	5	4	5

**Tabla 5**

**Calificación**

<b>NUEVA ESCALA</b>	<b>INTERVALO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
0,000 – 2,088	<b>A</b>	Adecuación total
2,089 – 4,177	<b>B</b>	Adecuación en gran medida
4,178- 6,266	<b>C</b>	Adecuación promedio
6,267 – 8,355	<b>D</b>	Adecuación escasa
8,356 – 10,444	<b>E</b>	Inadecuación

**Interpretación:**

De acuerdo con los procedimientos de las Tablas N° 04 y N° 05 y el Apéndice, la distancia de puntos múltiples (MDP) es 1,73 y está incluida en el intervalo de correspondencia común A.

#### 4.2.2. Validez de contenido de la variable Gestión Pública

**Tabla 6**

Valoración de expertos

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3
1.CLARIDAD	Los enunciados se encuentran redactados con un lenguaje apropiado y comprensible.	5	4	4
2.OBJETIVIDAD	Se describen comportamientos observables en las afirmaciones.	5	4	4
3.PERTINENTE	Las interrogantes están relacionadas con el tema abordado.	5	5	4
4.ORGANIZACIÓN	Se percibe una disposición lógica y ordenada de las preguntas.	4	5	5
5.SUFICIENCIA	Hay una cantidad y calidad suficientes de ítems para abordar de manera integral el concepto principal.	4	5	5
6.INTENCIONALID	Es idóneo para evaluar aspectos relacionados con las estrategias científicas.	5	5	5
7.CONSISTENCIA	Se muestra cohesión y consistencia entre las distintas preguntas planteadas.	4	4	5
8.COHERENCIA	Se establece coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones consideradas.	5	5	4
9.METODOLOGÍA	El proceso de evaluación se encuentra en consonancia con los principios del Método Científico.	4	4	5

**Tabla 7**

Calificación

NUEVA ESCALA	INTERVALO	SIGNIFICADO
0,000 – 2,218	<b>A</b>	Adecuación total
2,219 – 4,437	<b>B</b>	Adecuación en gran medida
4,438 – 6,656	<b>C</b>	Adecuación promedio
6,657 – 8,875	<b>D</b>	Adecuación escasa
8,876 – 11,094	<b>E</b>	Inadecuación

### Interpretación:

Con base en los datos presentados en las Tablas N° 06 y N° 07 y el procedimiento explicado en el Apéndice 05, la distancia a puntos múltiples (DPP) es 1,25 en el intervalo A, lo que indica cumplimiento total. Hasta ahora, la herramienta de evaluación de la gobernanza pública ha pasado la prueba de validez.

### 4.3. Análisis de variabilidad de los instrumentos.

#### 4.3.1. De la variable Valor Estratégico

**Tabla 8**

Análisis de Inconsecuencia

N°	Valor Estratégico	Media	Desv. Desviación
1	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco integra políticas y estrategias en sus planes según su misión?	3,97	0,585
2	¿Los planes de la Municipalidad Distrital de Ticaco incluyen objetivos y metas dentro de su estrategia?	3,80	0,717
3	¿La visión de la Municipalidad Distrital de Ticaco representa la meta u objetivo a alcanzar?	3,97	0,447
4	¿La asignación de recursos en los planes y programas de la Municipalidad Distrital de Ticaco refleja su visión?	3,83	0,420
5	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco implementan las líneas estratégicas en los planes operativos que han aceptado y desarrollado?	4,17	0,420
6	¿La planificación es el enfoque preferido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	3,97	0,516
7	¿La Municipalidad adapta su política y estrategia en función de los servicios que ofrece?	4,00	0,690
8	¿La contratación de personal idóneo contribuye de manera óptima a alcanzar los objetivos acordados por la Municipalidad Distrital de Ticaco?	4,23	0,392
9	¿La renovación de puestos de trabajo o la creación de nuevos se lleva a cabo de manera armoniosa en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	4,10	0,507
10	¿El reconocimiento al personal por su desempeño es efectivo para alcanzar los objetivos de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	4,20	0,441
11	¿La formación profesional es adecuada para lograr los objetivos de imagen institucional de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	4,00	0,690
12	¿La formación profesional de los trabajadores refleja claramente sus acciones en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	3,87	0,395
13	¿Se esfuerza por asegurar que los trabajadores comprendan y acepten los valores de la Municipalidad y los apliquen en su trabajo diario?	4,17	0,557

14	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco cuenta con personal comprometido para mejorar y cumplir sus objetivos?	3,47	1,154
15	¿Se ha logrado establecer una comunicación efectiva en todos los niveles, de modo que los trabajadores se sientan informados y valorados por sus opiniones?	4,07	0,340
16	¿Se hace todo lo posible para que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco comprendan y acepten los criterios de calidad y los apliquen en su trabajo?	3,37	1,068
17	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen libertad para tomar decisiones?	3,83	0,764
18	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen vías para sugerir e involucrarse en las mejoras de la institución?	3,57	0,806
19	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen canales para sugerir e involucrarse en las decisiones de la institución?	3,87	0,671
20	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco cuenta con un Plan de Capacitaciones adecuado para mejorar las competencias, habilidades y capacidades de su personal?	3,67	0,713

### **Interpretación:**

La Tabla N° 8 muestra el grado de diversidad de cada pregunta incluida en el cuestionario de variables de valor estratégico. Por ejemplo, la pregunta 08 tiene la variabilidad más alta con una media de 4,23 y una varianza de 0,392. Tiene la menor variabilidad con una media de 3,37 y una varianza de 1,068. Estas diferencias de variabilidad resaltan problemas que afectan positivamente a cada variable.

**Tabla 9**

## Correlación

N°	Valor Estratégico	Correlación de Pearson
1	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco integra políticas y estrategias en sus planes según su misión?	1
2	¿Los planes de la Municipalidad Distrital de Ticaco incluyen objetivos y metas dentro de su estrategia?	0,415*
3	¿La visión de la Municipalidad Distrital de Ticaco representa la meta u objetivo a alcanzar?	0,605**
4	¿La asignación de recursos en los planes y programas de la Municipalidad Distrital de Ticaco refleja su visión?	0,476**
5	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco implementan las líneas estratégicas en los planes operativos que han aceptado y desarrollado?	0,429*
6	¿La planificación es el enfoque preferido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,437*
7	¿La Municipalidad adapta su política y estrategia en función de los servicios que ofrece?	0,217
8	¿La contratación de personal idóneo contribuye de manera óptima a alcanzar los objetivos acordados por la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,377*
9	¿La renovación de puestos de trabajo o la creación de nuevos se lleva a cabo de manera armoniosa en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,260
10	¿El reconocimiento al personal por su desempeño es efectivo para alcanzar los objetivos de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,556**
11	¿La formación profesional es adecuada para lograr los objetivos de imagen institucional de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,489**
12	¿La formación profesional de los trabajadores refleja claramente sus acciones en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,492**
13	¿Se esfuerza por asegurar que los trabajadores comprendan y acepten los valores de la Municipalidad y los apliquen en su trabajo diario?	0,493**
14	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco cuenta con personal comprometido para mejorar y cumplir sus objetivos?	0,145
15	¿Se ha logrado establecer una comunicación efectiva en todos los niveles, de modo que los trabajadores se sientan informados y valorados por sus opiniones?	0,314
16	¿Se hace todo lo posible para que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco comprendan y acepten los criterios de calidad y los apliquen en su trabajo?	0,321
17	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen libertad para tomar decisiones?	0,610**
18	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen vías para sugerir e involucrarse en las mejoras de la institución?	0,380*
19	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen canales para sugerir e involucrarse en las decisiones de la institución?	0,488**
20	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco cuenta con un Plan de Capacitaciones adecuado para mejorar las competencias, habilidades y capacidades de su personal?	0,570**

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

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

### Interpretación:

La Tabla N° 09 muestra la magnitud de las correlaciones y muestra la contribución de cada factor a los resultados de cada variable. Por ejemplo, la pregunta 14 tiene la correlación más baja de 0,145 y la pregunta 17 tiene la correlación más alta de 0,610. Además, cada punto de la columna está marcado con un asterisco para indicar que la correlación es estadísticamente significativa.

#### 4.3.2. De la variable Gestión Pública

**Tabla 10**

Análisis de Inconsecuencia

N°	Gestión Pública	Media	Desv. Desviación
1	¿Opina usted que la Municipalidad Distrital de Ticaco implementa políticas públicas en su gestión?	3,90	0,300
2	¿Cree usted que los actores políticos contribuyen al fortalecimiento de la gestión en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	3,93	0,340
3	¿Considera que los actores sociales contribuyen al fortalecimiento de la gestión en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	4,13	0,533
4	¿Opina usted que los actores institucionales participan en el fortalecimiento de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	4,00	0,621
5	¿Considera usted que la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco está fortalecida?	4,03	0,516
6	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco coordina sus labores con otras instituciones para mejorar la calidad y la atención?	4,13	0,809
7	¿Las actividades realizadas por la Municipalidad Distrital de Ticaco están contempladas en el Plan Operativo Institucional o en el Plan Operativo Anual?	3,67	0,989
8	¿Los proyectos programados y/o ejecutados por la Municipalidad fueron aprobados en los presupuestos participativos?	4,10	0,921
9	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco tiene sus documentos de gestión actualizados?	3,87	0,878
10	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco resuelve de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos los procesos administrativos?	3,77	0,737
11	¿Se gestionan de manera óptima los recursos materiales, equipos y nuevas tecnologías para mejorar los servicios de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	4,00	0,759
12	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y uso de los recursos económicos estén alineados con su política, estrategia, valores y estándares de calidad?	4,17	0,351

13	¿El compromiso personal para aumentar la productividad de la Municipalidad se basa en la mejora continua del personal?	4,13	0,809
14	¿El sistema de desempeño y compensación en la Municipalidad Distrital de Ticaco es equitativo o reconoce el rendimiento extraordinario y el valor de los resultados?	4,37	0,585
15	¿La visión de la Municipalidad Distrital de Ticaco se refleja en los planes y programas de asignación de recursos?	4,07	0,754
16	¿Opina usted que los colaboradores que apoyan y fortalecen la gestión son compensados por su contribución positiva?	4,17	0,489
17	¿Considera que la búsqueda de aportes de los trabajadores es un medio para fortalecer la gestión?	3,97	0,654
18	¿Se convoca a recursos humanos para mejorar los servicios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Ticaco?	4,20	0,441
19	¿La buena relación interpersonal entre los trabajadores y el departamento de Recursos Humanos contribuye a que todos se sientan escuchados y valorados?	3,90	0,507
20	¿Cree usted que los profesionales que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ticaco están capacitados y tienen experiencia?	3,57	1,082

### **Interpretación:**

En la Tabla N° 10 se muestra el grado de variación en cada una de las preguntas que componen la pregunta 14 del cuestionario sobre variables de la administración pública. La pregunta 20 tiene el valor medio más bajo de 3,57 y una variación de 1,082, por lo que es la pregunta con mayor variación positiva a favor de cada variable.

**Tabla 11**

## Análisis de Inconsecuencia.

N°	Gestión Pública	Correlación de Pearson
1	¿Opina usted que la Municipalidad Distrital de Ticaco implementa políticas públicas en su gestión?	1
2	¿Cree usted que los actores políticos contribuyen al fortalecimiento de la gestión en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,518**
3	¿Considera que los actores sociales contribuyen al fortalecimiento de la gestión en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,121
4	¿Opina usted que los actores institucionales participan en el fortalecimiento de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,080
5	¿Considera usted que la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco está fortalecida?	0,535**
6	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco coordina sus labores con otras instituciones para mejorar la calidad y la atención?	0,588**
7	¿Las actividades realizadas por la Municipalidad Distrital de Ticaco están contempladas en el Plan Operativo Institucional o en el Plan Operativo Anual?	0,507**
8	¿Los proyectos programados y/o ejecutados por la Municipalidad fueron aprobados en los presupuestos participativos?	0,413*
9	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco tiene sus documentos de gestión actualizados?	0,309
10	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco resuelve de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos los procesos administrativos?	0,389*
11	¿Se gestionan de manera óptima los recursos materiales, equipos y nuevas tecnologías para mejorar los servicios de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,361*
12	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y uso de los recursos económicos estén alineados con su política, estrategia, valores y estándares de calidad?	0,266
13	¿El compromiso personal para aumentar la productividad de la Municipalidad se basa en la mejora continua del personal?	0,168
14	¿El sistema de desempeño y compensación en la Municipalidad Distrital de Ticaco es equitativo o reconoce el rendimiento extraordinario y el valor de los resultados?	0,255
15	¿La visión de la Municipalidad Distrital de Ticaco se refleja en los planes y programas de asignación de recursos?	0,450*
16	¿Opina usted que los colaboradores que apoyan y fortalecen la gestión son compensados por su contribución positiva?	0,225
17	¿Considera que la búsqueda de aportes de los trabajadores es un medio para fortalecer la gestión?	0,381*
18	¿Se convoca a recursos humanos para mejorar los servicios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Ticaco?	0,436*
19	¿La buena relación interpersonal entre los trabajadores y el departamento de Recursos Humanos contribuye a que todos se sientan escuchados y valorados?	0,327
20	¿Cree usted que los profesionales que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ticaco están capacitados y tienen experiencia?	0,345

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

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

### **Interpretación:**

En la Tabla 11, muestra el grado de correlación. H. ¿Cómo afecta cada elemento el resultado de esa variable? En administración pública, la pregunta 4 aporta solo 0,080, que es la más baja, y la más alta es la pregunta 6 con 0,588. Además, todos los elementos de la columna están marcados con un asterisco para indicar que la correlación es significativa.

#### **4.3.3. Prueba de Normalidad**

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

**H<sub>0</sub>: Los datos provienen de una distribución normal**

**H<sub>1</sub>: Los datos no provienen de una distribución normal**

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta H<sub>0</sub>

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza H<sub>0</sub>

##### **4.3.3.1. De la variable Valor Estratégico**

**Tabla 12**

Prueba de Normalidad.

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
VALOR ESTRATÉGICO	0,389	30	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Interpretación:**

De acuerdo con los datos de la Tabla 12, considerando que se realizaron 30 estudios sobre la evaluación de variables de valor estratégico, se puede observar que el valor de significancia asintótica o valor p es 0,000, que es inferior a 0,05. Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). Por tanto, se puede interpretar que los datos relacionados con *variables de valor estratégico no siguen una distribución normal*.

#### 4.3.3.2. De la variable Gestión Pública

**Tabla 13**

Prueba de Normalidad.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN PÚBLICA	0,440	30	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

Con base en los datos presentados en la Tabla 13, teniendo en cuenta la evaluación de las variables de la gestión pública y que se realizaron 30 estudios, el valor de significancia asintótica o valor p es 0,000, que puede ser inferior a 0. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>). Podemos concluir que los datos de las *variables de control público no siguen una distribución normal*.

#### 4.3.4. Análisis cruzado de las variables de estudio.

**Tabla 14**

Análisis cruzado.

Tabla cruzada VALOR ESTRATÉGICO *GESTIÓN PÚBLICA					
		GESTIÓN PÚBLICA		Total	
		Regular nivel de gestión pública	Alto nivel de gestión pública		
VALOR ESTRATÉGICO	Regular nivel de valor estratégico	30,0 %	10,0 %	40,0 %	
	Alto nivel de valor estratégico		60,0 %	60,0 %	
Total		30,0 %	70,0 %	100,0 %	

### **Interpretación:**

Los resultados presentados en la Tabla 14 muestran que, en cuanto a la variable Valor Estratégico, el 60 % de los 30 encuestados calificaron el nivel como "alto". En relación a la Variable Gestión Pública, el 70 % de los 30 entrevistados indicaron que la gestión pública tenía un "buen" nivel.

#### **4.3.5. Resultados sobre la variable Valor Estratégico.**

##### **4.3.5.1. Análisis por dimensión**

##### **4.3.5.2. Dimensión: Excelencia operacional**

**Tabla 15**

Frecuencia

<b>Excelencia operacional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular excelencia profesional	43	23,8	23,8
	Alta excelencia profesional	138	76,2	100,0
	Total	181	100,0	

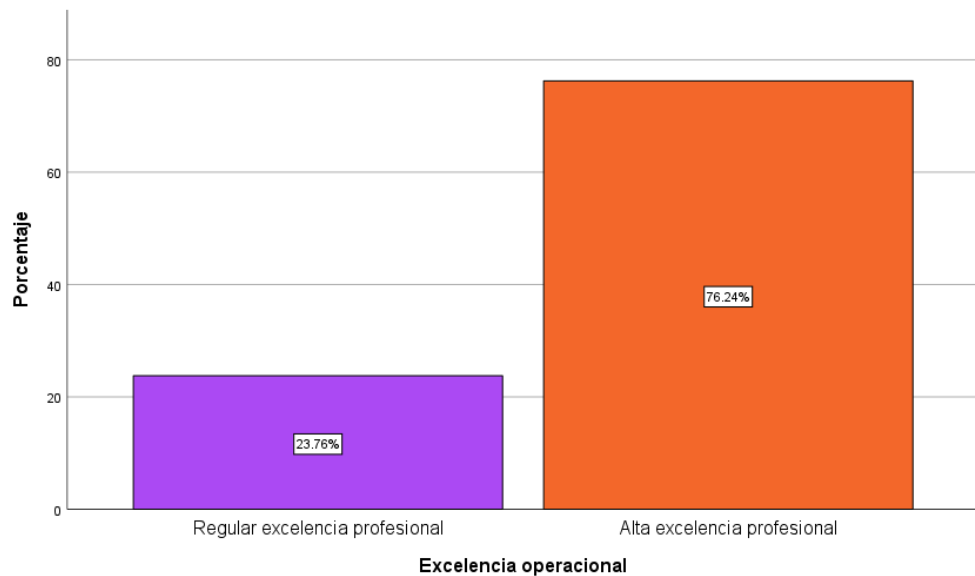
**Tabla 16**

Grado de valoración

<b>Niveles</b>	<b>Puntaje</b>
Baja excelencia operacional	[5 – 11]
Regular excelencia operacional	[12 – 18]
Alta excelencia operacional	[19 – 25]

**Figura 1**

Frecuencia relativa



**Interpretación:**

Los datos presentados en la Tabla 15 y Figura 1 ilustran la dimensión identificada como "Excelencia Operacional" dentro de la variable "Valor Estratégico". Se observó que el resultado obtenido fue el siguiente: Una alta excelencia operacional representada por el 76,24 %, seguida por una excelencia operacional regular con el 23,76 %.

**4.3.5.3. Dimensión: Recursos humanos**

**Tabla 17**

Frecuencia

<b>Recursos humanos</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regulares recursos humanos	67	37,0	37,0	37,0
Válido Alta recursos humanos	114	63,0	63,0	100,0
Total	181	100,0	100,0	

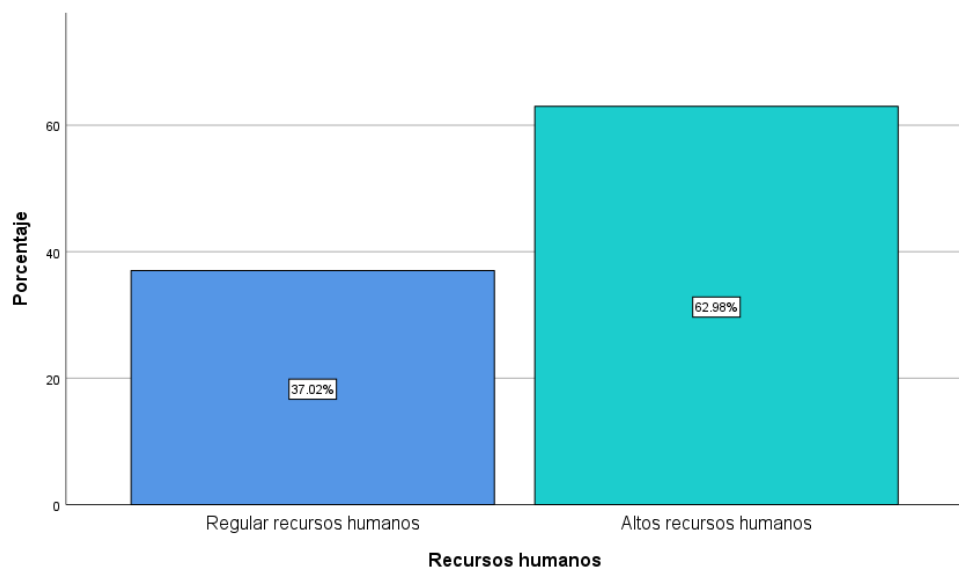
**Tabla 18**

Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo recursos humanos	[ 5 – 11)
Regulares recursos humanos	[ 12 – 18)
Altos recursos humanos	[ 19 – 25]

**Figura 2**

Frecuencia relativa



**Interpretación:**

Los datos presentados en la Tabla 17 y Figura 2 muestran cómo se comporta la dimensión denominada "Recursos Humanos" dentro de la Variable Valor Estratégico. El resultado obtenido indica que hubo un 62,98 % de recursos humanos adecuados, seguido por un 37,02 % de recursos humanos regulares.

**4.3.5.4. Dimensión: Imagen**

**Tabla 19**

Frecuencia

		Imagen			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja imagen	6	3,3	3,3	3,3
	Regular imagen	43	23,8	23,8	27,1
	Alta imagen	132	72,9	72,9	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

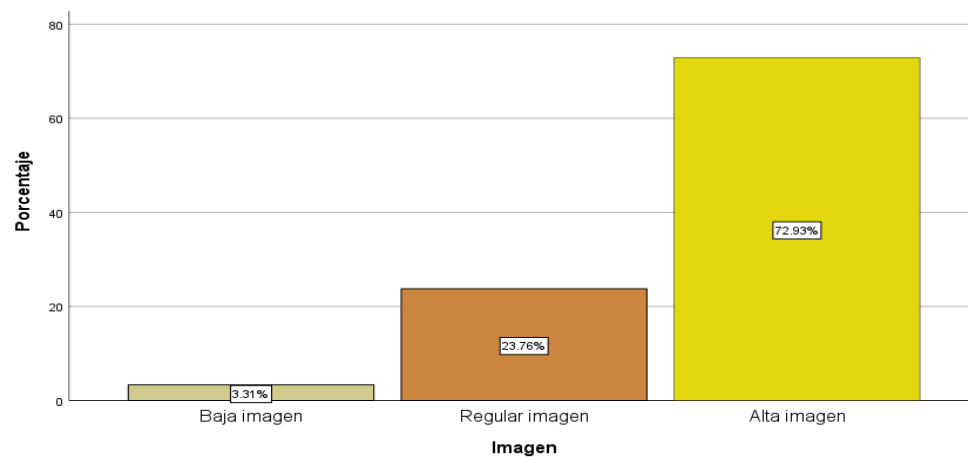
**Tabla 20**

Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Baja imagen	[5 – 11]
Regular Imagen	[12 – 18]
Alta imagen	[19 – 25]

**Figura 3**

Frecuencia relativa

**Interpretación:**

Los resultados de la Tabla 19 y Figura 3, representan el comportamiento de la dimensión denominada “Imagen”. El resultado obtenido fue de: Alta imagen con un 72,93 %, seguido de un “Regular imagen” con el 23,76 % y “Baja imagen” con un 3,31 %.

#### 4.3.5.5. Dimensión: Estructura organizativa

**Tabla 21**

Frecuencia

Estructura organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular estructura organizativa	61	33,7	33,7
	Alta estructura organizativa	120	66,3	100,0
	Total	181	100,0	100,0

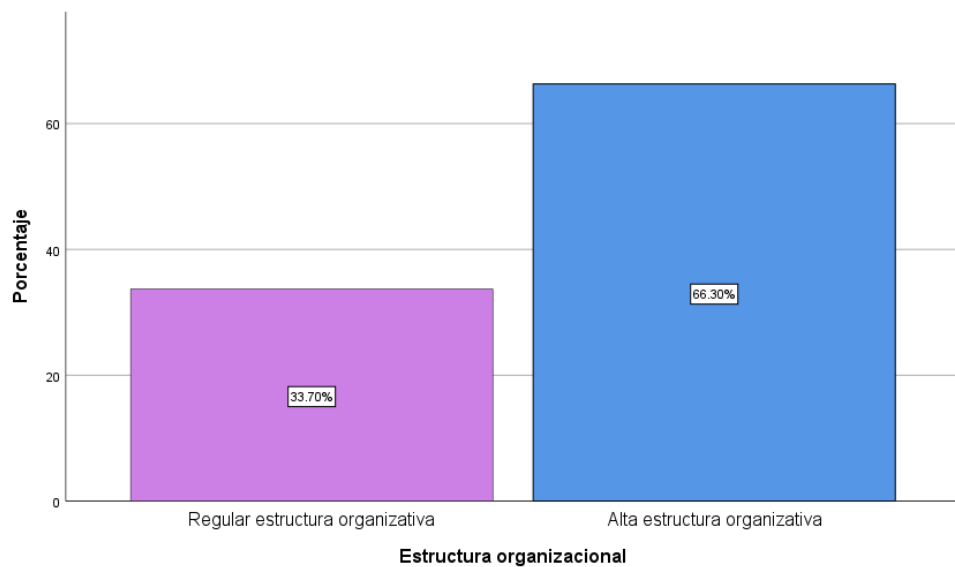
**Tabla 22**

Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Baja estructura organizativa	[ 5 – 11]
Regular Estructura organizativa	[ 12 – 18]
Alta estructura organizativa	[ 19 – 25]

**Figura 4**

Frecuencia relativa



### Interpretación:

Los resultados de la Tabla 21 y Figura 4, representan el comportamiento Regular de la dimensión denominada “Estructura organizativa”. El resultado obtenido fue de: Buena estructura organizativa con un 66,30 %, seguido de un “Regular estructura organizativa” con el 33,70 %, de la variable Valor Estratégico.

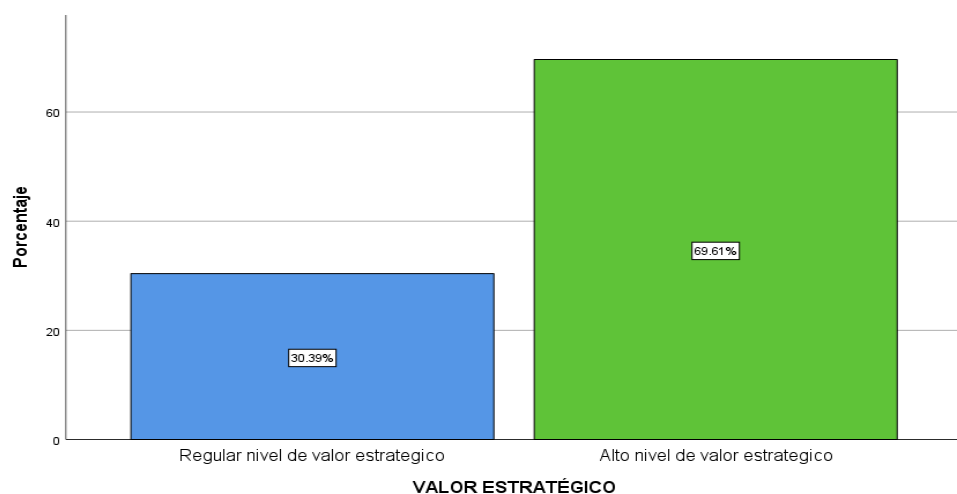
**Tabla 23**  
Frecuencia

VALOR ESTRATÉGICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular nivel de valor estratégico	55	30,4	30,4	30,4
	Alto nivel de valor estratégico	126	69,6	69,6	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

**Tabla 24**  
Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de Valor Estratégico	[20 – 46]
Regular nivel de Valor Estratégico	[ 47 – 73]
Alto nivel de Valor Estratégico	[ 74 – 100]

**Figura 5**  
Frecuencia relativa



### Interpretación:

Los resultados de la Tabla 23 Figura 5, y representan el comportamiento de la Variable Valor Estratégico. El resultado obtenido fue de: Alto nivel de Valor Estratégico con un 69,61 %, seguido de un “Regular nivel de Valor Estratégico” con el 30,39 %.

#### 4.3.6. Resultados sobre la variable Gestión Pública

##### 4.3.6.1. Análisis por dimensión

##### 4.3.6.2. Dimensión: Política

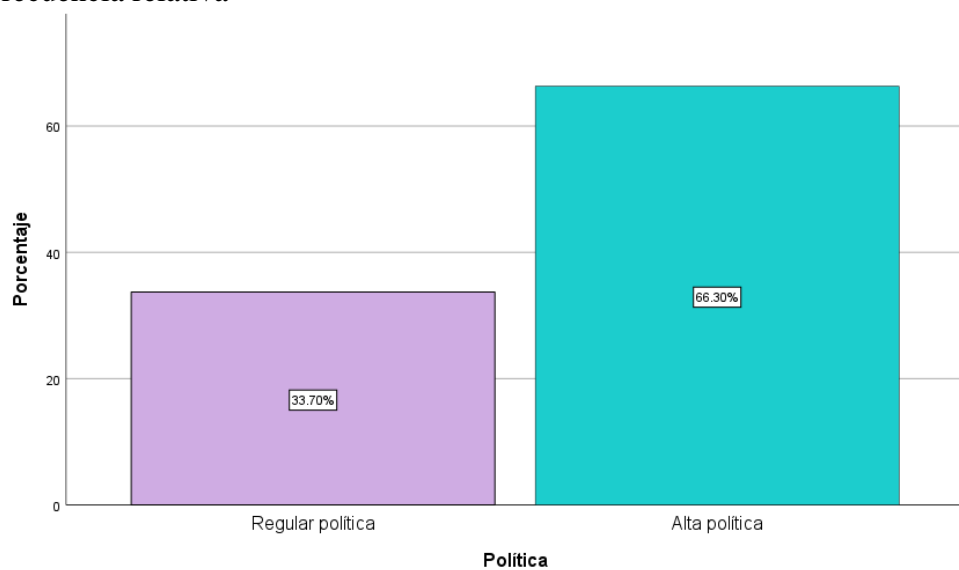
**Tabla 25**  
Frecuencia

		Política			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular política	61	33,7	33,7	33,7
	Alta política	120	66,3	66,3	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

**Tabla 26**  
Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo política	[ 5 – 11]
Regular política	[ 12 – 18]
Alta política	[ 19 – 25]

**Figura 6**  
Frecuencia relativa



### Interpretación:

Los resultados de la Tabla 25 y Figura 6, representan el comportamiento de la dimensión política. El resultado obtenido fue de: Adecuada política con un 66,30 %, seguido de Regular política con el 33,70 %.

#### 4.3.6.3. Dimensión: Legal

**Tabla 27**

Frecuencia

		Legal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regulares aspectos legales	55	30,4	30,4	30,4
	Altos aspectos legales	126	69,6	69,6	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

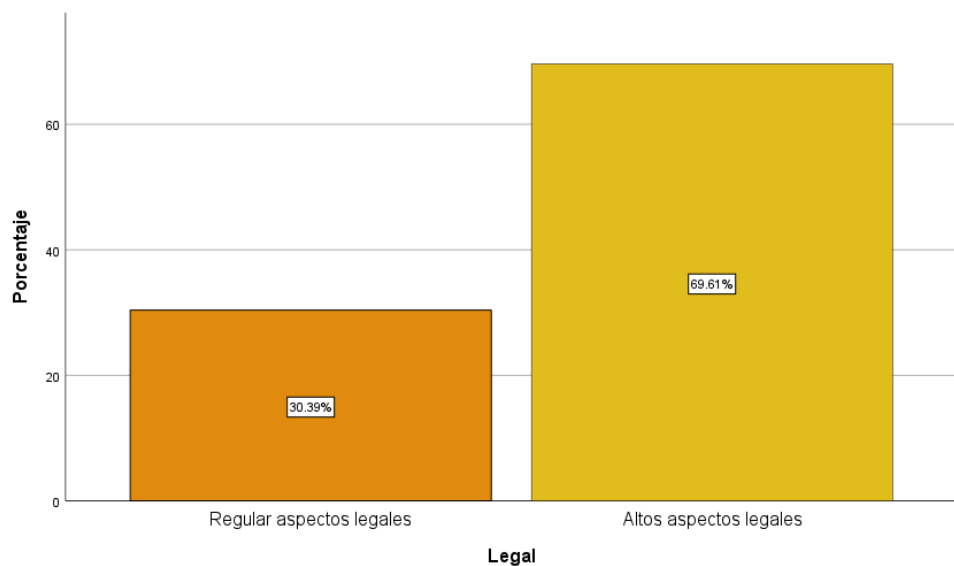
**Tabla 28**

Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Bajos aspectos legales	[ 5 – 11]
Regulares aspectos legales	[ 12 – 18]
Altos aspectos legales	[ 19 – 25]

**Figura 7**

Frecuencia relativa



### Interpretación:

Los resultados de la Tabla 27 y Figura 7, representan el comportamiento de la dimensión Legal. El resultado obtenido fue de: Adecuados aspectos legales con un 69,61 %, seguido de Regular aspectos legales con el 30,39 %.

#### 4.3.6.4. Dimensión: Económica

**Tabla 29**

Frecuencia

		Económica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regulares recursos económicos	55	30,4	30,4	30,4
	Altos recursos económicos	126	69,6	69,6	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

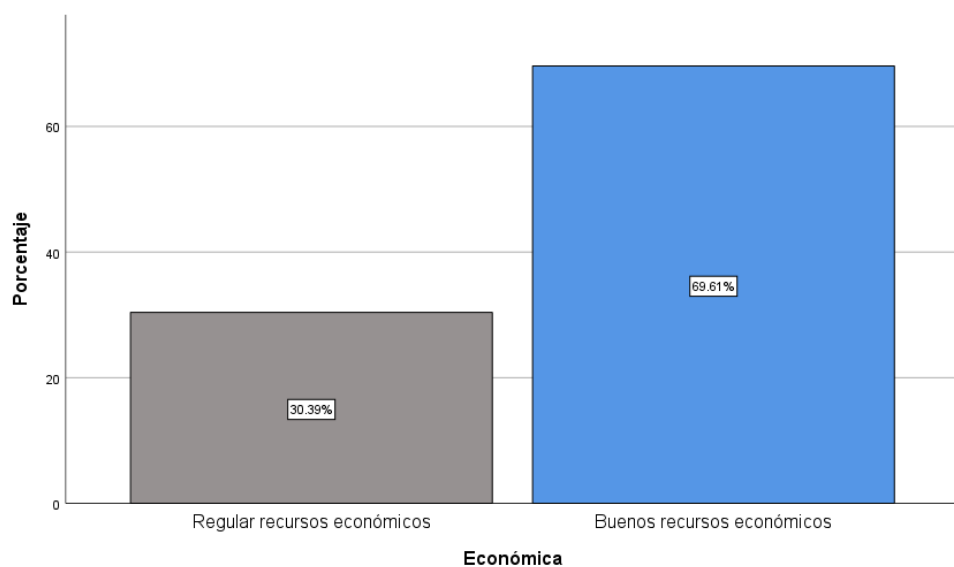
**Tabla 30**

Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Bajos recursos económicos	[ 5 – 11]
Regulares recursos económicos	[ 12 – 18]
Altos recursos económicos	[ 19 – 25]

**Figura 8**

Frecuencia relativa



### Interpretación:

Los resultados de la Tabla 29 y Figura 8, representan el comportamiento de la dimensión “Económica”. El resultado obtenido fue de: Buenos recursos económicos con un 69,61 %, seguido de un “Regular recursos económicos” con el 30,39 %.

#### 4.3.6.5. Dimensión: Social

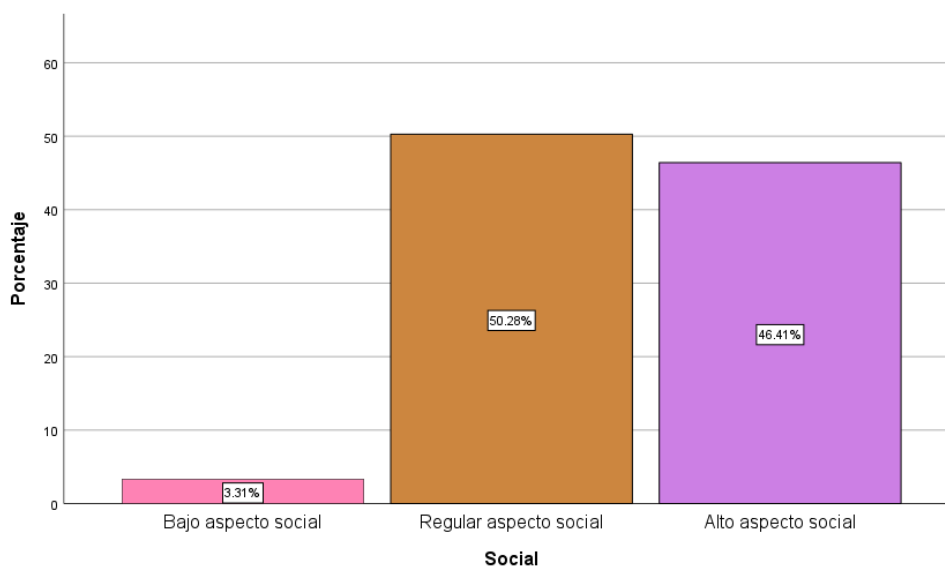
**Tabla 31**  
Frecuencia

		Social			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo aspecto social	6	3,3	3,3	3,3
	Regular aspecto social	91	50,3	50,3	53,6
	Alto aspecto social	84	46,4	46,4	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

**Tabla 32**  
Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo aspecto social	[ 5 – 11)
Regular aspecto social	[ 12 – 18)
Alto aspecto social	[ 19 – 25]

**Figura 9**  
Frecuencia relativa



### Interpretación:

Los resultados de la Tabla 31 y Figura 9, representan el comportamiento de la dimensión “Social”. El resultado obtenido fue de: Regular aspecto social con un 50,28 %, seguido de un “Buen aspecto social” con el 46,41 % y finalmente bajo aspecto social con un 3,31 %.

#### 4.3.6.6. De la variable Gestión Pública

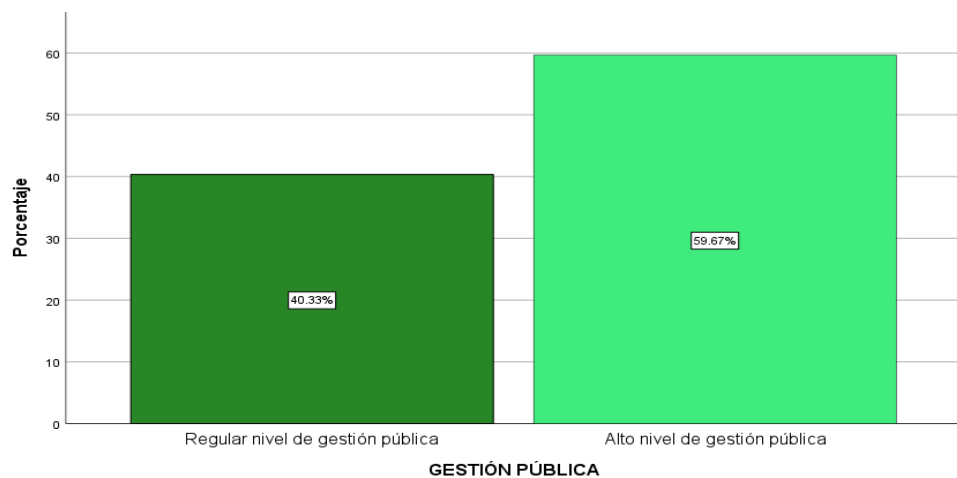
**Tabla 33**  
Frecuencia

		GESTIÓN PÚBLICA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular nivel de gestión pública	73	40,3	40,3	40,3
	Alto nivel de gestión pública	108	59,7	59,7	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

**Tabla 34**  
Grado de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de Gestión Pública	[ 20 – 46)
Regular nivel de Gestión Pública	[ 47 – 73)
Alto nivel de Gestión Pública	[ 74 – 100]

**Figura 10**  
Frecuencia relativa



### **Interpretación:**

Los resultados de la Tabla 33 y Figura 10, representan el comportamiento de la variable “Gestión Pública”. El resultado obtenido fue de: Buen nivel de gestión pública con un 59,67 %, seguido de “Regular nivel de gestión pública”, con un 40,33 %.

## **4.4. Contraste de Hipótesis**

### **4.4.1. Verificación de las hipótesis específicas**

- a) **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .
- b) **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .
- c) **Estadístico de prueba:** Rho Spearman
- d) **Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si la sig. es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si la sig. es mayor a 0,05

#### **4.4.1.1. Verificación de la primera hipótesis específica**

**$H_0$  :** La gestión pública en su dimensión política no se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región de Tacna 2020.

**$H_1$  :** La gestión pública en su dimensión política se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región de Tacna 2020.

**Tabla 35**  
Rho Spearman

		Correlaciones		
			VALOR ESTRATÉGICO	Política
Rho de Spearman	VALOR ESTRATÉGICO	Coefficiente de correlación	1,000	0,622**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	181	181
	Política	Coefficiente de correlación	0,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	181	181

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

### Interpretación:

En la Tabla 35, se evidencia que el valor de significancia asintótica obtenido mediante el análisis realizado con el software SPSS es de 0,000, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Como resultado, se toma la determinación de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95 %, y se procede a aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ).

Este hallazgo indica que existe una relación significativa entre la dimensión política de la gestión pública y el valor estratégico de la Municipalidad distrital de Ticaco, ubicada en la provincia de Tarata, región de Tacna en el año 2020.

Profundizando en este resultado, implica que las acciones políticas emprendidas por la gestión pública del municipio de Ticaco tienen un impacto significativo en la definición y ejecución de estrategias que contribuyen a los objetivos estratégicos de la municipalidad.

Esto sugiere que las decisiones políticas tomadas en el ámbito local tienen repercusiones directas en la dirección y el éxito de las iniciativas estratégicas, lo que resalta la importancia de una gestión política efectiva en el logro de los objetivos institucionales y el desarrollo integral de la comunidad.

#### 4.4.1.2. Verificación de la segunda hipótesis específica

**$H_0$**  : La gestión pública en su dimensión legal no se relaciona

significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región de Tacna 2020.

**H<sub>1</sub>** : La gestión pública en su dimensión legal se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región de Tacna 2020.

**Tabla 36**  
Rho Spearman

		Correlaciones		
		VALOR ESTRATÉGICO	Legal	
Rho de Spearman	VALOR ESTRATÉGICO	Coeficiente de correlación	1,000	0,530**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	181	181
	Legal	Coeficiente de correlación	0,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	181	181

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

### Interpretación:

Como se ve en la Tabla N° 36, el valor de significancia asintótica obtenido utilizando el análisis del software SPSS es 0,000, que es inferior al nivel de significancia preestablecido de 0,05. Por lo tanto, la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) se rechaza con un nivel de confianza del 95 %, mientras que se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).

Este resultado muestra que existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones jurídicas de la administración pública y el valor estratégico en el contexto del Municipio Distrital Ticaco ubicado en la Provincia de Tarata, Región Tacna en el año 2020.

La regulación legal de las actividades de gestión pública y la toma de decisiones en el distrito de Ticaco tiene un impacto significativo en el desarrollo e implementación de estrategias orientadas al logro de los objetivos estratégicos de la ciudad. Esto enfatiza la importancia del cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y la aplicación efectiva de las disposiciones

reglamentarias pertinentes en la planificación y ejecución de medidas estratégicas.

Además, sugiere que una gestión legal sólida y bien fundamentada es fundamental para el éxito a largo plazo de las actividades gubernamentales y el desarrollo sostenible de la comunidad local.

#### 4.4.1.3. Verificación de la tercera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>** : La gestión pública en su dimensión económica no se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región de Tacna 2020.

**H<sub>1</sub>** : La gestión pública en su dimensión económica se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región de Tacna 2020.

**Tabla 37**  
Rho Spearman

		Correlaciones		
			VALOR ESTRATÉGICO	Económica
Rho de Spearman	VALOR ESTRATÉGICO	Coefficiente de correlación	1,000	0,687**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	181	181
	Económica	Coefficiente de correlación	0,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	181	181

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

#### Interpretación:

En la Tabla N° 37 se observa que el valor de significancia asintótica obtenido del análisis del programa SPSS es 0,000, lo que significa que es menor que el nivel de significancia especificado de 0,05. Por tanto, optamos por rechazar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) con un 95 % de confianza y procedemos a aceptar la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).

Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre la

dimensión económica de la administración pública y el valor estratégico en el año 2020 en el contexto específico del Municipio Distrital de Ticaco ubicado en la Provincia de Tarata, Región Tacna. El acceso a recursos financieros afecta significativamente la capacidad de una empresa para formular e implementar estrategias que promuevan su crecimiento y desarrollo. Enfatiza la importancia de una gestión financiera eficiente y prudente y la asignación de recursos adecuados a proyectos y programas que apoyen los objetivos estratégicos del Consejo.

Además, enfatiza la necesidad de una planificación financiera estratégica que tenga en cuenta las necesidades actuales y futuras de la comunidad y se alinee con la visión y los objetivos a largo plazo del gobierno de la ciudad.

#### 4.4.1.4. Verificación de la cuarta hipótesis específica

**H<sub>0</sub>** : La gestión pública en su dimensión social no se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región de Tacna 2020.

**H<sub>1</sub>** : La gestión pública en su dimensión social se relaciona significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región de Tacna 2020.

**Tabla 38**  
Rho de Spearman

		Correlaciones		
			VALOR ESTRATÉGICO	Social
Rho de Spearman	VALOR ESTRATÉGICO	Coefficiente de correlación	1,000	0,362**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	181	181
	Social	Coefficiente de correlación	0,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	181	181

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

### **Interpretación:**

Como se observa en la Tabla N° 38, el valor de significancia asintótica obtenido utilizando el software SPSS para análisis es 0,000, lo que indica que está por debajo del nivel de significancia establecido de 0,05. Por lo tanto, la hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza con un nivel de confianza del 95%, mientras que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión social de la administración pública y el valor estratégico en el contexto específico del Municipio Distrital de Ticaco, el cual se ubica en la Provincia de Tarata, Región Tacna en el año 2020.

Un enfoque facetario es esencial. impacto en su capacidad para diseñar e implementar estrategias que promuevan el bienestar y el progreso de la comunidad. Destaca la importancia de abordar cuestiones sociales importantes como la equidad, la inclusión y la participación ciudadana como parte integral de la planificación estratégica del gobierno de la ciudad. También resalta la necesidad de planes y políticas que promuevan la cohesión social, el desarrollo comunitario y la calidad de vida de los residentes de la zona.

#### **4.4.1.5. Verificación de la hipótesis general**

**$H_0$**  : El valor estratégico no incide significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, región de Tacna 2020

**$H_1$**  : El valor estratégico incide significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, región de Tacna 2020

**Tabla 39**

Correlación entre la variable valor estratégico y gestión pública.

		Correlaciones		
			VALOR ESTRATÉGICO	GESTIÓN PÚBLICA
Rho de Spearman	VALOR ESTRATÉGICO	Coefficiente de correlación	1,000	0,804**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	181	181
	GESTIÓN PÚBLICA	Coefficiente de correlación	0,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	181	181

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

**Tabla 40***Regresión ordinal.*

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	145,343			
Final	4,584	140,759	1	0,000

Función de enlace: Logit.

**Tabla 41***Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,541
Nagelkerke	0,730
McFadden	0,577

Función de enlace: Logit.

**Interpretación:**

La Tabla N° 39 confirma la existencia de una relación entre los valores estratégicos y la administración pública en el contexto específico del municipio distrital de Ticaco, ubicado en la provincia de Tarata, región Tacna, en el año 2020.

Profundizando y observando la Tabla N° 40, podemos ver que el valor de significancia asintótica calculado con el software SPSS es 0,000, lo que indica que es menor que el nivel de significancia pre especificado de 0,05. Por lo tanto, la hipótesis nula ( $H_0$ ) se rechaza con un nivel de confianza del 95 %,

mientras que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Este resultado fortalece la evidencia de que el valor estratégico tiene un efecto estadísticamente significativo en la gobernanza pública en las ciudades mencionadas anteriormente.

Además, observando la Tabla N° 41 y teniendo en cuenta el indicador Nägelkerke, se puede ver que la distribución del valor estratégico en la administración estatal es del 73 %.

Esto significa que alrededor de tres cuartas partes de la variación en la administración pública en el distrito de Ticaco pueden explicarse por el valor estratégico.

Este hallazgo enfatiza aún más la importancia de desarrollar e implementar estrategias efectivas de gobernanza urbana para lograr resultados positivos y alcanzar metas institucionales.

## DISCUSIONES

Tras analizar los resultados preliminares, se observa que la fiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. Para la variable "Valor Estratégico", este coeficiente fue de 0,900, lo que indica una calidad buena del instrumento. En cuanto a la variable "Gestión Pública", el coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0,914, reflejando una calidad "excelente" del instrumento. Respecto a la validez de los instrumentos, se aplicó la Validez de Contenido por Expertos, obteniendo una calificación de "A" para ambas variables, lo que indica una adecuación total.

En el análisis de las hipótesis, se evaluó si las variables seguían una distribución normal. Los resultados mostraron que tanto la variable "Valor Estratégico" como la variable "Gestión Pública" no presentaban una distribución normal, lo que sugiere un enfoque cualitativo.

En la revisión de la literatura relacionada, se encontraron investigaciones separadas sobre la incidencia del valor estratégico en la gestión pública a nivel local, nacional e internacional. Del mismo modo se puede destacar con los resultados específicos de las hipótesis lo siguiente:

En la dimensión política, se obtuvo una adecuada política en un 66,30 %, seguida de una política regular en un 33,70 %. De los antecedentes, (Calderón Montoya, 2016) La remodelación de la estructura orgánica del Minsa se consideró positiva, reflejando una buena política organizacional, (Cáceres Gutiérrez, 2017) La eficiencia del 54,5 % en la gestión pública del distrito de Anco Huallo indica una política estratégica moderadamente efectiva y (Castillo Núñez, 2017) La falta de un plan estratégico en San Juan de Lurigancho revela deficiencias políticas que afectan la gestión pública.

De la presente investigación se advierte una percepción predominantemente positiva de la política en Ticaco (66,30 % adecuada), lo cual es superior a las políticas observadas en los estudios de (Cáceres Gutiérrez, 2017) (54,5 % de eficiencia) y

(Castillo Núñez, 2017) (deficiencias significativas). Esto sugiere que Ticaco tiene una mejor estructura política en comparación con otras localidades evaluadas en los antecedentes.

En la dimensión legal, se registraron aspectos legales adecuados en un 69,61 %, seguidos de aspectos legales regulares en un 30,39 %. De los antecedentes, (Calderón Montoya, 2016) La remodelación estructural del Minsa conforme al nuevo marco normativo indica un enfoque legal adecuado e (Torrado Sancho, 2014) Ilustró la relación entre el ámbito jurídico y técnico, resaltando la importancia de un reordenamiento jurídico-político adecuado.

De la presente investigación se advierte la adecuación legal en la Municipalidad Distrital de Ticaco (69,61 %) es consistente con los hallazgos de (Calderón Montoya, 2016) y (Torrado Sancho, 2014), quienes también observaron la importancia de un marco normativo adecuado para la gestión eficiente. Ticaco parece estar alineado con los mejores ejemplos nacionales e internacionales en términos de conformidad legal.

En la dimensión económica, se observaron buenos recursos económicos en un 69,61 %, seguidos de recursos económicos regulares en un 30,39 %. Del antecedente, (Bravo Leyva & Ramos Burga, 2018), propone un sistema de control tecnológico con un diseño estratégico para mejorar las ventas y la capacitación, mostrando una planificación económica adecuada.

De la presente investigación se advierte que en la Municipalidad Distrital de Ticaco se presenta una buena gestión de recursos económicos (69,61 % buenos), lo cual es similar a la propuesta de (Bravo Leyva & Ramos Burga, 2018) que subraya la importancia de una planificación económica estratégica. Esto indica que Ticaco tiene una base económica sólida comparable con las mejores prácticas propuestas en el ámbito privado.

En la dimensión social, se encontró un buen aspecto social en un 50,28 %, seguido de un aspecto social regular en un 46,41 % y un aspecto social bajo en un 3,31 %. Del antecedente, (Quivio Cuno, 2017) La gestión administrativa regular en la

DEMUNA de San Juan de Lurigancho requería mejorar el desarrollo comunitario y los servicios públicos. Por lo que, se advierte que la dimensión social en la Municipalidad Distrital de Ticaco muestra un 50,28 % de adecuación, que es una mejora respecto a la percepción de la gestión administrativa en San Juan de Lurigancho según (Quivio Cuno, 2017) Aunque Ticaco presenta un aspecto social generalmente bueno, hay margen para mejorar en comparación con las áreas más desarrolladas del estudio.

Finalmente, la hipótesis general del estudio confirmó la relación entre el valor estratégico y la gestión pública. Los resultados mostraron una significancia asintótica menor a 0,05, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. De los antecedentes, (García A., 2017) La implementación de iniciativas de gestión pública fue afectada por la falta de participación y reflexión y (Díaz Juárez, 2016) Las reformas administrativas no fueron suficientes para reducir las deficiencias en la administración pública.

El indicador de Nagelkerke demostró que la incidencia del valor estratégico en la gestión pública fue del 73 %, confirmando así su impacto significativo en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna en 2020.

En general, la investigación actual en la Municipalidad Distrital de Ticaco refleja una gestión pública relativamente robusta en las dimensiones política, legal, económica y social en comparación con los antecedentes. La política y la estructura legal en Ticaco son más adecuadas, los recursos económicos están bien gestionados y el aspecto social muestra una aceptación mayoritaria, aunque con áreas de mejora. Estos resultados confirman la hipótesis de que el valor estratégico tiene un impacto significativo en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, alineándose con algunas de las mejores prácticas observadas a nivel nacional e internacional.

## CONCLUSIONES

1. Según supuestos generales, se confirma el vínculo entre valor estratégico y administración pública. La significación asintótica para un valor de 0,000 menor que 0,05 conduce al rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95 % y a la aceptación de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Según el indicador de Nägelkerke, la prevalencia del valor estratégico en la administración pública es del 73 %, mostrando una correlación positiva muy fuerte y significativa (Rho 0,804; valor p 0,000).
2. De acuerdo con la primera hipótesis específica, se determina que la dimensión política de la administración estatal está significativamente relacionada con el valor estratégico del distrito de Ticaco, Provincia de Tarata, de la región Tacna en el año 2020. La significación asintótica con un valor de 0,000 menor que 0,05 conduce al rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y a la aceptación de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) con un nivel de confianza del 95 %. Existe una correlación positiva significativa y significativa (Rho 0,622; valor de p 0,000).
3. Respecto a la segunda hipótesis específica, se encontró que la dimensión jurídica de la administración estatal se relaciona significativamente con el valor estratégico del distrito de Ticaco, Provincia de Tarata, región Tacna, en el año 2020. Si el valor es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un 95% de confianza y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Es evidente una correlación significativa y significativamente positiva (Rho 0,530; valor de p 0,000).
4. Respecto a la tercera hipótesis específica, se encontró que la dimensión económica de la administración estatal se relaciona significativamente con el valor estratégico del distrito de Ticaco, Provincia de Tarata, provincia de la región Tacna en el año 2020. Resultados: Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95 % y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Existe una correlación positiva significativa y significativa (Rho 0,687; valor de p 0,000).

5. De acuerdo a la cuarta hipótesis específica, se encontró que la dimensión social de la administración pública se relaciona significativamente con el valor estratégico del distrito de Ticaco, Provincia de Tarata, provincia de la región Tacna en el año 2020. La significación asintótica para un valor de 0,000 menor que 0,05 conduce al rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95 % y a la aceptación de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Se evidencia una correlación positiva moderada y significativa (Rho 0,687; valor p 0,000).

## RECOMENDACIONES

1. Es fundamental que la gestión pública de la Municipalidad se comprometa con un monitoreo constante destinado a mejorar continuamente, enfocándose en el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que sean prioritarios para alcanzar las metas institucionales de manera efectiva. Esto implica una atención diligente hacia las prácticas de gestión, así como una evaluación constante de las estrategias empleadas para garantizar una gestión eficiente y eficaz.
2. Es imperativo elevar el nivel de competencia política en la gestión pública, haciendo hincapié en la evaluación exhaustiva del perfil de cada profesional durante el proceso de contratación. Se debe otorgar prioridad a la adquisición de conocimientos y habilidades relacionados con la gestión pública, así como a la capacitación continua del personal en esta área. Esto asegurará que los funcionarios estén adecuadamente preparados y calificados para abordar los desafíos y demandas del servicio público.
3. El componente legal de la gestión pública debe estar alineado con las actividades específicas de cada unidad organizativa, con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas institucionales y la implementación efectiva de medidas destinadas a mejorar la gestión en su conjunto. Esto implica la creación y aplicación de normativas y procedimientos que se ajusten a las necesidades y requisitos de cada área funcional, asegurando así la legalidad y la eficacia de las acciones emprendidas.
4. Para mejorar la gestión pública, es fundamental incluir actividades planificadas de capacitación para el personal, así como el desarrollo de proyectos de inversión que contemplen procesos de control y evaluación de rendimiento en términos de costos, calidad y eficiencia. Esto permitirá optimizar el desempeño del capital humano involucrado en la prestación de servicios municipales, garantizando una gestión más efectiva y orientada hacia resultados tangibles.
5. Es necesario fortalecer de manera sistemática y continua el componente social de

la gestión pública, con el objetivo de garantizar un valor mensurable y sostenible. Esto implica identificar y abordar de manera proactiva los errores comunes que afectan la colaboración entre los servidores públicos, promoviendo una participación positiva y una cultura organizacional que respalde y fortalezca la gestión municipal.

6. Implementar programas de capacitación continua a fin de desarrollar programas regulares de capacitación que cubran tanto habilidades técnicas como de gestión, con un enfoque especial en competencias específicas relacionadas con el valor estratégico y la gestión pública. Establecer un sistema de evaluación del desempeño, creando un sistema de evaluación del desempeño para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de carrera personalizados, incentivando la excelencia y el desarrollo profesional, asimismo, desarrollar programas de liderazgo, identificar y formar líderes dentro de la organización mediante programas específicos de liderazgo, asegurando la preparación adecuada para roles de mayor responsabilidad.
7. Fomentar la participación ciudadana, creando mecanismos como foros comunitarios, consultas públicas y encuestas para asegurar que las políticas y programas reflejen las necesidades y prioridades de la comunidad. Implementar políticas de transparencia al publicar información relevante sobre decisiones, proyectos y presupuestos, y establecer canales claros para la rendición de cuentas. A su vez, asegurar el acceso a servicios básicos: mejorar la infraestructura y la calidad de los servicios básicos como salud, educación y saneamiento. Promover el desarrollo de programas sociales específicos para atender las necesidades de grupos vulnerables, como personas mayores, personas con discapacidad y comunidades en situación de pobreza.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausejo, F. (2016). *Análisis de política pública y gestión pública: Reflexiones teóricas y aplicadas al caso peruano*. Obtenido de la Escuela PUCP: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7qCOuIxK1ZYJ:https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/images/documentos/investigaciones/articulo\\_2\\_flavio\\_ausejo.doc+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7qCOuIxK1ZYJ:https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/images/documentos/investigaciones/articulo_2_flavio_ausejo.doc+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe)
- Bastidas Villanes, D., & Pisconte Ramos, J. (Mayo de 2009). *Insstitute for democracy and electoral assistance*. Obtenido de Gestión Pública: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%BAblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Bravo Leyva, E. D., & Ramos Burga, S. Y. (2018). *Repositorio USS*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5183/Bravo%20Leyva%20%26%20Ramos%20Burga.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Briançon Messinger, M. (2012). *Scielo*. Obtenido de La importancia de la gestión profesional de la imagen corporativa: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v12n14/v12n14a07.pdf>
- Cáceres Gutiérrez, Y. (2017). *Repositorio UCV*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19900/caceres\\_gy.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19900/caceres_gy.pdf?sequence=1)
- Calderón Montoya, G. I. (2016). *Repositorio UP*. Obtenido de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2042/Jose\\_Tesis\\_Maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2042/Jose_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carpio Guillermo, R. C. (2015). *Repositorio UNJBG*. Obtenido de [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3742/217\\_2019\\_carpio\\_guillermo\\_rc\\_espg\\_maestria\\_en\\_gestion\\_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3742/217_2019_carpio_guillermo_rc_espg_maestria_en_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Castellanos Cruz, R. (2008). *Eumed*. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2008a/345/Valores%20estrategicos.htm>
- Castillo Núñez, J. W. (2017). *Repositorio UCV*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5556/Castillo\\_NJW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5556/Castillo_NJW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Catellanos Cruz, R. (24 de Octubre de 2007). *Gesteopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/valores-estrategicos-mision-y-vision-base-del-plan-estrategico/>
- Chica Vélez, S. (2011). *Dialnet*. Obtenido de Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9xNVazMRswgJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3776682.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Coll Morales, F. (20 de Agosto de 2018). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>
- Díaz Juárez, C. A. (Abril de 2016). *Ri.uaemex*. Obtenido de Índice de la nueva gestión pública en los programas modernización integral de la administración pública en el estado de México (2006-2011) y gestión gubernamental distintiva (2012-2017): [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65669/INGP%20Programa%20Sectoria%20y%20Programa%20Especial%205\\_04-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65669/INGP%20Programa%20Sectoria%20y%20Programa%20Especial%205_04-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ferrer, M. (2015). “*Gestión pública local, gobernanza y participación. Una visión a partir del discurso de los actores sociales en Venezuela*”. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456050279005/456050279005.pdf>
- García A. (2017). *Universidad de Costa Rica*. Obtenido de [GITAL%20De%20la%20Adminitración%20Pública%20a%20la%20Calidad%20en%20la%20Gestión%20Pública\\_2017.pdf](https://www.gestioportal.com/valores-estrategicos-mision-y-vision-base-del-plan-estrategico/)

- García Palencia, O. (15 de Mayo de 2015). *Reportero Industrial*. Obtenido de <http://www.reporteroindustrial.com/blogs/Que-es-la-Excelencia-Operacional-Parte-3+97846#:~:text=La%20Excelencia%20Industrial%20es%20la,cliente%2C%20la%20mejora%20continua%20y>
- García, I. (11 de Enero de 2018). *EmprendePyme.net*. Obtenido de La estructura organizativa de la empresa: <https://www.emprendepyme.net/la-estructura-organizativa-de-la-empresa.html>
- García-Pintos Escuder, A., García Vázquez, J. M., & Piñeiro García, P. (16 de Octubre de 2009). *Elsevier*. Obtenido de Incidencia de las políticas de recursos humanos en la transferencia de conocimiento y su efecto sobre la innovación: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigaciones-europeas-direccion-economia-empresa-345-pdf-S1135252312600070>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SSPS for Windows Tep By step*. Boston: Allvn & Bacon.
- Guadarrama Sánchez, G. (2003). *Redalyc*. Obtenido de Gerencia Pública y Política Social en Latinoamerica: <https://www.redalyc.org/pdf/111/11101306.pdf>
- Guédez Fernández, C., & Mejías Acosta, A. (Diciembre de 2010). *Scielo*. Obtenido de Factores que determinan la imagen institucional de un postgrado en Venezuela: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212010000400003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212010000400003)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Jiménez Paneque, R. (1998). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_1998.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf)
- Maradiegue Tuesta, F. (2 de Mayo de 2019). *ESAN*. Obtenido de La excelencia

operacional: un factor determinante en los procesos industriales y servicios:  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/05/la-excelencia-operacional-un-factor-determinante-en-los-procesos-industriales-y-servicios/>

MEF. (2020). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/politica-economica-y-social-sp-2822>

Moreno, Ó. (31 de Mayo de 2018). *Instasent*. Obtenido de La importancia de la imagen corporativa de una empresa: <https://www.instasent.com/blog/la-importancia-de-la-imagen-corporativa-de-una-empresa>

Novillo Maldonado, E. F. (2016). *Eumed.net*. Obtenido de Una introducción a la investigación pura o básica: <https://www.eumed.net/rev/atlanter/2016/07/investigacion.html>

Ospina Rodríguez, R. A. (Noviembre de 2014). *Repository Javeriana*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/37937/OspinaRodriguezRobbyAndres2015...pdf?sequence=2>

Paz Rubio, D. E. (2013). *Alicia*. Obtenido de Acceso Libre a la Información Científica para la Innovación: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT\\_5d4560fd65bd39b12a2241bf56a0015e](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_5d4560fd65bd39b12a2241bf56a0015e)

Quivio Cuno, R. S. (2017). *Repositorio UNE*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4461/TM%20AD-Gp%20C78%202017%20-%20Coronado%20Quito%20Giovanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, R. (2020). *Slidershare*. Obtenido de Planeación Estratégica: <https://es.slideshare.net/ARLOSOLIS/planeacin-estrategica-83420264#:~:text=Los%20Valores%20Estrat%C3%A9gicos%20representan%20las,empresarial%2C%20parten%20de%20esta%20reflexi%C3%B3n.>

Ruiz López, J. S. (Octubre de 2012). *Redalyc*. Obtenido de Calidad en la gestión pública:

del azar a la necesidad: <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533686003.pdf>

Sánchez, M. (2014). *Repositorio Universidad de las Américas*. Obtenido de [ce.udla.edu.ec/bitstream/33000/1774/1/UDLA-EC-TAB-2014-46.pdf](http://ce.udla.edu.ec/bitstream/33000/1774/1/UDLA-EC-TAB-2014-46.pdf)

Torrado Sancho, J. (2014). *E-spacio UNED*. Obtenido de El marco jurídico de la modernización en la gestión: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Derecho-Jtorrado/Documento.pdf>

Universidad Continental. (2020). *Blog Escuela de Post Grado Universidad Continental*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-la-gestion-publica-3-cosas-que-debes-saber>

Vegas Meléndez, H. (18 de Marzo de 2017). *Participación y Gestión Pública: Un Enfoque Reflexivo Desde el Contexto Local Venezolano*. Obtenido de REDALYC: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456050279005/456050279005.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: “INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN TACNA 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL:</b> ¿De qué manera el valor estratégico incide en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región Tacna 2020?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo la gestión pública en su dimensión política impacta en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020?</li> <li>2. ¿Cómo la gestión pública en su dimensión legal impacta en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020?</li> <li>3. ¿Cómo la gestión pública en su dimensión económica impacta en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020?</li> <li>4. ¿Cómo la gestión pública en su dimensión social impacta en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020?</li> </ol>	<p><b>GENERAL:</b> Comprobar de qué manera el valor estratégico incide en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región Tacna 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar como la gestión pública en su dimensión política impacta en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.</li> <li>2. Medir como la gestión pública en su dimensión legal impacta en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.</li> <li>3. Mostrar como la gestión pública en su dimensión económica impacta en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.</li> <li>4. Verificar como la gestión pública en su dimensión social impacta en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.</li> </ol>	<p><b>GENERAL:</b> El valor estratégico incide significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco, Provincia de Tarata, Región Tacna 2020.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La gestión pública en su dimensión política impacta significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.</li> <li>2. La gestión pública en su dimensión legal impacta significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.</li> <li>3. La gestión pública en su dimensión económica impacta significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.</li> <li>4. La gestión pública en su dimensión social impacta significativamente en el valor estratégico de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata, región de Tacna 2020.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> <b>Gestión Pública</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política</li> <li>• Legal</li> <li>• Económica</li> <li>• Social</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> <b>Valor Estratégico</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelencia operacional</li> <li>• Recursos humanos</li> <li>• Imagen</li> <li>• Estructura organizativa</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Puro.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, basándose en una recolección de corte Transversal y enfoque cuantitativo.</p> <p><b>NIVEL:</b> Explicativo, relacional</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Se tiene un universo de 340 personas que conforman el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Se tomará una muestra de 181 de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco, provincia de Tarata.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</b> Estadística IBM SPSS vs.26</p>

**ANEXO 02: INSTRUMENTO DE GESTIÓN PÚBLICA**  
**“INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN TACNA**  
**2020”**

**Instrucciones**

El objetivo de este cuestionario es recoger algunos datos que nos permitan realizar un trabajo de investigación. Le recordamos que esta encuesta es anónima, así que intente que la información que proporcione sea lo más honesta posible.

A continuación, se le entrega una serie de ítems, cada uno seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda con una X la alternativa seleccionada.

Edad..... Sexo  M  F

<b>ENCUESTA TIPO CUESTIONARIO: GESTIÓN PÚBLICA</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

N°	Marque con una X su respuesta al frente a cada pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Política</b>						
1	¿Opina usted que la Municipalidad Distrital de Ticaco implementa políticas públicas en su gestión?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que los actores políticos contribuyen al fortalecimiento de la gestión en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que los actores sociales contribuyen al fortalecimiento de la gestión en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
4	¿Opina usted que los actores institucionales participan en el fortalecimiento de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Ticaco está fortalecida?	1	2	3	4	5
<b>Legal</b>						
6	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco coordina sus labores con otras instituciones para mejorar la calidad y la atención?	1	2	3	4	5
7	¿Las actividades realizadas por la Municipalidad Distrital de Ticaco están contempladas en el Plan Operativo Institucional o en el Plan Operativo Anual?	1	2	3	4	5
8	¿Los proyectos programados y/o ejecutados por la Municipalidad fueron aprobados en los presupuestos participativos?	1	2	3	4	5
9	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco tiene sus documentos de gestión actualizados?	1	2	3	4	5
10	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco resuelve de manera oportuna y dentro de los plazos establecidos los procesos administrativos?	1	2	3	4	5
<b>Económica</b>						

11	¿Se gestionan de manera óptima los recursos materiales, equipos y nuevas tecnologías para mejorar los servicios de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
12	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y uso de los recursos económicos estén alineados con su política, estrategia, valores y estándares de calidad?	1	2	3	4	5
13	¿El compromiso personal para aumentar la productividad de la Municipalidad se basa en la mejora continua del personal?	1	2	3	4	5
14	¿El sistema de desempeño y compensación en la Municipalidad Distrital de Ticaco es equitativo o reconoce el rendimiento extraordinario y el valor de los resultados?	1	2	3	4	5
15	¿La visión de la Municipalidad Distrital de Ticaco se refleja en los planes y programas de asignación de recursos?	1	2	3	4	5
<b>Social</b>						
16	¿Opina usted que los colaboradores que apoyan y fortalecen la gestión son compensados por su contribución positiva?	1	2	3	4	5
17	¿Considera que la búsqueda de aportes de los trabajadores es un medio para fortalecer la gestión?	1	2	3	4	5
18	¿Se convoca a recursos humanos para mejorar los servicios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
19	¿La buena relación interpersonal entre los trabajadores y el departamento de Recursos Humanos contribuye a que todos se sientan escuchados y valorados?	1	2	3	4	5
20	¿Cree usted que los profesionales que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ticaco están capacitados y tienen experiencia?	1	2	3	4	5

**Gracias.**

**ANEXO 03: INSTRUMENTO DE VALOR ESTRATÉGICO**  
**“INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN TACNA 2020”**

**Instrucciones**

M	F
---	---

El objetivo de este cuestionario es recoger algunos datos que nos permitan realizar un trabajo de investigación. Le recordamos que esta encuesta es anónima, así que intente que la información que proporcione sea lo más honesta posible.

A continuación, se le entrega una serie de ítems, cada uno seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda con una X la alternativa seleccionada.

Edad..... Sexo

<b>ENCUESTA TIPO CUESTIONARIO: GESTIÓN PÚBLICA</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

N°	Marque con una X su respuesta al frente a cada pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Excelencia operacional</b>						
1	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco integra políticas y estrategias en sus planes según su misión?	1	2	3	4	5
2	¿Los planes de la Municipalidad Distrital de Ticaco incluyen objetivos y metas dentro de su estrategia?	1	2	3	4	5
3	¿La visión de la Municipalidad Distrital de Ticaco representa la meta u objetivo a alcanzar?	1	2	3	4	5
4	¿La asignación de recursos en los planes y programas de la Municipalidad Distrital de Ticaco refleja su visión?	1	2	3	4	5
5	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco implementan las líneas estratégicas en los planes operativos que han aceptado y desarrollado?	1	2	3	4	5
<b>Recursos humanos</b>						
6	¿La planificación es el enfoque preferido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
7	¿La Municipalidad adapta su política y estrategia en función de los servicios que ofrece?	1	2	3	4	5
8	¿La contratación de personal idóneo contribuye de manera óptima a alcanzar los objetivos acordados por la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
9	¿La renovación de puestos de trabajo o la creación de nuevos se lleva a cabo de manera armoniosa en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
10	¿El reconocimiento al personal por su desempeño es efectivo para alcanzar los objetivos de la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
<b>Imagen</b>						
11	¿La formación profesional es adecuada para lograr los objetivos de imagen institucional de la Municipalidad	1	2	3	4	5

	Distrital de Ticaco?					
12	¿La formación profesional de los trabajadores refleja claramente sus acciones en la Municipalidad Distrital de Ticaco?	1	2	3	4	5
13	¿Se esfuerza por asegurar que los trabajadores comprendan y acepten los valores de la Municipalidad y los apliquen en su trabajo diario?	1	2	3	4	5
14	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco cuenta con personal comprometido para mejorar y cumplir sus objetivos?	1	2	3	4	5
15	¿Se ha logrado establecer una comunicación efectiva en todos los niveles, de modo que los trabajadores se sientan informados y valorados por sus opiniones?	1	2	3	4	5
<b>Estructura organizacional</b>						
16	¿Se hace todo lo posible para que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco comprendan y acepten los criterios de calidad y los apliquen en su trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen libertad para tomar decisiones?	1	2	3	4	5
18	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen vías para sugerir e involucrarse en las mejoras de la institución?	1	2	3	4	5
19	¿Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ticaco tienen canales para sugerir e involucrarse en las decisiones de la institución?	1	2	3	4	5
20	¿La Municipalidad Distrital de Ticaco cuenta con un Plan de Capacitaciones adecuado para mejorar las competencias, habilidades y capacidades de su personal?	1	2	3	4	5

**Gracias.**

## ANEXO 04: VALIDACIÓN POR EXPERTOS



POSGRADO

**UNJBG**

### VARIABLE 01: GESTIÓN PÚBLICA

1.1. Apellidos y nombres del informante:

..... Margas Giles, Maria .....

1.2. Cargo e institución donde labora:

..... Docente de la Universidad Jorge Basadre .....

..... Cuzco .....

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **"INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN TACNA 2020"**

1.4. Autor del Instrumento:

### ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los items están formulados con lenguaje apropiado y entendible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas				X	
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de items para consolidar el concepto general				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.					X
8.COHERENCIA	Entre los indices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	El proceso responde al Método científico.					X

OPINION DE APLICABILIDAD: .....

PROMEDIO DE VALORACION:

9.5

Lugar y fecha: Cuzco - 26 - 21

*MARGAS GILES*  
Econ. Maria Vargas Giles  
CONSULTORA  
D.E.I. 2143

Firma del Experto Informante  
DNI. 07611616  
Celular N° .....



POSGRADO

UNJBG

VARIABLE 01: GESTIÓN PÚBLICA

1.1. Apellidos y nombres del informante: Eduin Ismael Palza Chambe

1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Docente

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN TACNA 2020"

1.4. Autor del Instrumento:

ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los items están formulados con lenguaje apropiado y entendible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.				X	
5. SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de items para consolidar el concepto general					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.					X
8. COHERENCIA	Entre los indices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	El proceso responde al Método científico.				X	

OPINION DE APLICABILIDAD: .....

PROMEDIO DE VALORACION:

95

Lugar y fecha: 01-06-2021

Firma del Experto Informante

DNI: 00509276

Celular Nº 952 394 055



VARIABLE 02: VALOR ESTRATÉGICO

1.1. Apellidos y nombres del informante:

Vargas Giles, Maria

1.2. Cargo e institución donde labora:

Docente de la Universidad Jorge Basadre  
Cuzco

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: "INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN TACNA 2020"

1.4. Autor del Instrumento:

ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 00-20%	2. Regular 21-40%	3. Buena 41-60%	4. Muy Buena 61-80%	5. Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.				x	
5. SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general.				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					x
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGIA	El proceso responde al Método científico.				x	

OPINION DE APLICABILIDAD:

PROMEDIO DE VALORACION:

92

Lugar y fecha: 01-06-21

MARIA VARGAS GILES  
Econ. Maria Vargas Giles  
CONSULTORA  
C.E.I. 2143

Firma del Experto Informante  
DNI 07611616  
Celular Nº



VARIABLE 02: VALOR ESTRATÉGICO

1.1. Apellidos y nombres del informante:

*Eduin Ismael Palza Chambe*

1.2. Cargo e institución donde labora:

*Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann  
Docente*

1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **“INCIDENCIA DEL VALOR ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TICACO, PROVINCIA DE TARATA, REGIÓN TACNA 2020”**

1.4. Autor del Instrumento:

ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	CRITERIOS	1.Deficiente 00-20%	2.Regular 21-40%	3.Buena 41-60%	4.Muy Buena 61-80%	5.Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.					X
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	El proceso responde al Método científico.				X	

OPINION DE APLICABILIDAD:

PROMEDIO DE VALORACION:

*97%*

Lugar y fecha: *01-06-2021*

Firma del Experto Informante

DNI *005017276*

Celular N° *952 394 055*