

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
DIRECCIÓN PÚBLICA



**“Uso de un plan estratégico para modernizar la dirección pública en
la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú,
periodo 2023 - 2026”**

Tesis para optar el Grado a Nombre de la Nación de:

Maestro en
Dirección Pública

Autor:

Ing. Agüero Briceño, Manuel William

Director de Tesis:

Dr. Larico Portugal, Jorge Josmell

LIMA – PERÚ

2023

Uso de un plan estratégico para modernizar la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

AGRADECIMIENTOS

Por medio de esta tesis doy a conocer mis sinceros agradecimientos a todos quienes me apoyaron en su desarrollo, en especial al Dr. Jorge Josmell Larico Portugal, por sus invalorable consejos.

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi amada Madre, quien confió en mí desde siempre, ayer tu niño, hoy tu ingeniero, mañana tú maestro; en especial la dedico a Papá Dios por protegernos y bendecirnos siempre.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I: ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	13
1.1 Título del tema:	13
1.2 Planteamiento del Problema:.....	13
1.3 Formulación del Problema:	15
1.3.1 Interrogante General:.....	15
1.3.2 Interrogantes Específicas:	15
1.4 Hipótesis:.....	15
1.4.1 Hipótesis General:	15
1.4.2 Hipótesis Específicas:.....	16
1.5 Objetivos de la Investigación:.....	16
1.5.1 Objetivo General:	16
1.5.2 Objetivos Específicos:.....	16
1.6 Metodología:	17
1.6.1 Para la investigación y diagnostico.....	17
1.6.1.1 Tipo de investigación	17
1.6.1.2 Nivel de investigación.....	17
1.6.1.3 Diseño de investigación.....	18
1.6.1.4 Fuentes herramientas y análisis de datos	18
1.6.2 Para la propuesta de mejora	18
1.7 Justificación:	19
1.7.1 Justificación teórica:.....	19
1.7.2 Justificación metodológica:	19
1.7.3 Justificación práctica:	19
1.8 Definiciones:.....	19
1.9 Alcances y Limitaciones:.....	22
1.9.1 Alcances:.....	22
1.9.2 Limitaciones:.....	22
1.10 Cronograma:.....	23
CAPITULO II: MARCO TEORICO	24
2.1 Conceptualización de las variables.....	24
2.1.1 Plan estratégico	24
2.1.1.1 Dimensiones del plan estratégico	29
2.1.1.2 Clasificación de la planificación estratégica	30

2.1.1.3 Elementos del plan estratégico	31
2.1.1.4 Alcance de la planificación estratégica.....	32
2.2 Importancia de la Planificación estratégica.....	33
2.3 Modelos de la variable planificación estratégica	33
2.4 Análisis comparativo.....	35
2.5 Análisis critico	36
CAPITULO III: MARCO REFERENCIAL.....	39
3.1 Reseña histórica.....	39
3.2 Presentación de actores	41
3.3 Diagnostico sectorial	41
CAPITULO IV: RESULTADOS	45
4.1. MARCO METODOLOGICO	45
4.1.1. Descripción del tipo y diseño de investigación	45
4.1.2. Determinación de la población y muestra	45
4.1.3. Diseño de los instrumentos de recopilación de información.....	46
4.2. ANALISIS DE RESULTADOS.....	47
4.2.1. Resultados por indicadores	47
4.2.2. Diagnostico	50
4.2.3. Puntos críticos	53
4.3. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS.....	58
4.3.1. Datos informativos	58
4.3.2. Título de la propuesta.....	58
4.3.3. Justificación de la propuesta	58
4.3.4. Objetivo general de la propuesta	58
4.3.5. Desarrollo de la propuesta	59
CAPITULO V: SUGERENCIAS.....	61
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	64
BIBLIOGRAFIA	66
ANEXO	69

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.....	21
<i>Ejes estratégicos y objetivos de la municipalidad de Barranco.....</i>	<i>21</i>
Tabla 2.....	22
<i>Programas estratégicos.....</i>	<i>22</i>
Tabla 3.....	23
<i>Indicador por programas estratégico</i>	<i>23</i>
Tabla 4.....	35
<i>Comparativo – Conceptualización de planificación estratégica</i>	<i>35</i>
Tabla 5.....	36
<i>Comparativo- Dimensiones de planificación estratégica.....</i>	<i>36</i>
Tabla 6.....	41
<i>Clasificador de cargos estructurales y no estructurales</i>	<i>41</i>
Tabla 7.....	47
Resultados por indicadores.....	47
Tabla 8.....	50
Resultados por dimensiones.....	50
Tabla 9.....	51
Resultados aplicación del plan estratégico.....	51
Tabla 10.	52
Resultados de la mejora de la dirección pública.....	52
Tabla 11.	54
<i>Correlación estadística Prueba Chi cuadrada entre el plan estratégico y mejora de la dirección pública</i>	<i>54</i>
Tabla 12.	55
<i>Correlación estadística Prueba Chi cuadrada entre el plan estratégico en su dimensión cultura organizacional y mejora de la dirección pública.....</i>	<i>55</i>
Tabla 13.	56
<i>Correlación estadística Prueba Chi cuadrada entre el plan estratégico en su dimensión política y mejora de la dirección pública</i>	<i>56</i>
Tabla 14.	57
<i>Correlación estadística Prueba Chi cuadrada entre el plan estratégico en su talento humano y mejora de la dirección pública</i>	<i>57</i>
Tabla 15.	60
Plan de acción de implementación de un plan estratégico	60
Tabla 16.	60

Presupuesto de implementación de un plan estratégico..... 60

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1. Política nacional de modernización de la gestión pública</i>	21
<i>Figura 2. Diagrama Gantt de actividades vs. tiempo</i>	23
<i>Figura 3. Organigrama estructural de la Municipalidad de Barranco</i>	44
<i>Figura 4. Resultados gestión logística.....</i>	51
<i>Figura 5. Resultados mejora de la dirección pública</i>	52
<i>Figura 6. Identificación de puntos críticos.....</i>	53

RESUMEN

El estudio "Uso de un plan estratégico para modernizar la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima – Perú, periodo 2023 - 2026", enlista las actividades y estrategias planificadas, para la gestión del cambio hacia un gobierno local moderno, que sea factible y se sostenga en el tiempo. El **objetivo** principal del estudio es: Establecer que el uso de un plan estratégico moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026. La **metodología** de este estudio es: la investigación es cuantitativa y exploratoria, nivel no experimental, su diseño es descriptivo, utilizará una técnica combinada porque analizará la literatura y después se encuestará. De allí que, entre las principales interrogantes en el planeamiento estratégico del presente estudio, se indicó ¿De qué forma el uso de un plan estratégico moderniza la efectividad de la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026?; siendo que la efectividad es aquella cualidad que agrupa y combina la eficacia y la eficiencia. Los **resultados** de la presente investigación, son necesarios y pertinentes para modernizar notablemente la dirección pública municipal del distrito de Barranco en beneficio de los vecinos y los visitantes, afín de mejorar su calidad de vida y convivencia armoniosa con su entorno y medio ambiente. Las **conclusiones** serán importantes para que se pueda realizar un plan estratégico adecuado para la municipalidad de Barranco.

Palabras clave. Plan estratégico, municipalidad, dirección pública.

INTRODUCCIÓN

El estudio "Uso de un plan estratégico para modernizar la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima – Perú, periodo 2023 - 2026", Se organiza de acuerdo a la estructura normativa aprobada por la universidad, incluyendo la descripción de la realidad del problema, la base teórica, el marco de hipótesis, reglas, resultados; discusión; conclusión; recomendaciones; además, también recomendamos que se agreguen herramientas de recolección de datos, por lo que queda de la siguiente manera:

Capítulo 1: Formulación del problema, demostración de la situación. Una problemática, desde el aspecto de observación visible, que pretende orientar una mejor planificación, resolver problemas evidentes que suelen surgir en los gobiernos locales, analizar sus normas y así utilizar la cultura tributaria como herramienta para proponer un mejor plan. Le permite actualizar su colección para lograr sus objetivos.

Metodología, se discute el desarrollo de métodos cuantitativos, descriptivos e interpretativos no correlacionados; la población está integrado por autoridades, funcionarios, profesionales que trabajan en los municipios y expertos en planificación estratégica municipal.

Capítulo 2: El marco teórico, construido a partir del saber de diversos autores, esto nos permite adoptar un enfoque internacional, nacional y local para comprender el significado y la importancia de la planificación estratégica en la administración pública municipal.

Capítulo 3: Marco referencial que habla de todo referente la reseña histórica, presentación de actores y también el diagnóstico sectorial de la municipalidad de Barranco.

Capítulo 4: Resultados. Recogen los principales criterios desde diferentes puntos de vista y los comparan elaborando una tabla porcentual y luego se grafica la suma de las muestras y se muestran los resultados.

Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones luego de recopilar opiniones y comparar recomendaciones, con base en las respuestas de los entrevistados, con el fin de ofrecer alternativas para mejorar la gestión del gobierno local y comunicación con los ciudadanos.

CAPITULO I: ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1 Título del tema:

Uso de un plan estratégico para modernizar la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026.

1.2 Planteamiento del Problema:

A nivel mundial existe una tendencia hacia la planificación estratégica, y todas las organizaciones deben tener esto en cuenta, señalando un caso especial donde no es posible una organización exitosa sin una planificación previa de acciones, es decir, aquellas que no planifican la organización con anticipación. Un evento sin un plan está condenado a la ruina. Varios trabajos de investigación han demostrado que muchas empresas necesitan planear para permanecer activas y orientadas al futuro. Por este motivo, las empresas de éxito de todo el mundo diseñan y programan sus actividades de forma que se garantice la presencia de la compañía en el mercado internacional. Estas tendencias se ven reforzadas por actividades educativas dedicadas a la formación de profesionales para la planificación organizacional (Fernandez, Martinez, & Ngono, 2019).

En América Latina, la planificación estratégica puede reflejar las especificidades de cada país; en algunos casos la planificación se convierte en una condición para la empresa privada, mientras que en otros la planificación se convierte en una condición para la exclusividad de las instituciones públicas. A principios de la década de 2000, se reconoció que era necesario seguir colocando la planificación por encima de las organizaciones nacionales que buscaban impulsar las políticas públicas, involucrando a los órganos asesores de planificación nacional y nuevamente

al proceso de planificación estratégica. Esto permite a cualquier organización lograr el triunfo empresarial requerido en estas situaciones (Mattar & Mauricio, 2017).

En el contexto local la institución pública debe participar en el desarrollo del plan estratégico, que debe permitir conseguir los propósitos establecidos en la agencia. Para ello, se estima que los distritos, provincias y municipios deben adaptarse a las normas vigentes del CEPLAN; por lo tanto, el municipio de la región de Santa María de la jurisdicción de Huaura debe proponer una estrategia para darle la sabiduría y el poder para lograr mejores resultados, los gobiernos locales deben seguirlo (Uceda, 2017).

La dirección municipal actual del distrito de Barranco, desde hace varios años no soluciona a cabalidad los problemas de los vecinos ni satisface la demanda de sus servicios, en especial la seguridad ciudadana (Dammert, 2012). Su organización actual ha sido copiada o acondicionada de otras organizaciones municipales sin tomar en cuenta la realidad del distrito de Barranco, que aun siendo un distrito de pequeña extensión geográfica es de vital importancia y trascendencia para el circuito turístico de la ciudad de Lima (García, 2018). Esta situación que se vislumbra y que es muy probable que continúe en un futuro cercano en perjuicio de los vecinos del distrito de Barranco.

Es así que, el empleo de un esquema estratégico orientado en lograr modernizar la dirección gubernamental de la Municipalidad Barranco, Lima - Perú, durante el periodo 2023 - 2026, permitirá planificar de manera ordenada y prioritaria la solución

a los principales problemas y necesidades de los vecinos Barranquinos, y de manera sostenida en el tiempo (Xercavins, Cayuela, Cervantes, & Sabater, 2005).

1.3 Formulación del Problema:

1.3.1 Interrogante General:

¿De qué forma el uso de un plan estratégico moderniza la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026?

1.3.2 Interrogantes Específicas:

¿De qué forma el uso de un plan estratégico en su dimensión cultura organizacional moderniza la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026?

¿De qué forma el uso de un plan estratégico en su dimensión política institucional moderniza la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026?

¿De qué forma el uso de un plan estratégico en su dimensión talento humano moderniza la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026?

1.4 Hipótesis:

1.4.1 Hipótesis General:

El uso de un plan estratégico moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

1.4.2 Hipótesis Específicas:

El uso de un plan estratégico en su dimensión cultura organizacional moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

El uso de un plan estratégico en su dimensión política institucional moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

El uso de un plan estratégico en su dimensión talento humano moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

1.5 Objetivos de la Investigación:

1.5.1 Objetivo General:

Establecer que el uso de un plan estratégico moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

1.5.2 Objetivos Específicos:

Establecer de que forma el uso de un plan estratégico en su dimensión cultura organizacional moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

Establecer de que forma el uso de un plan estratégico en su dimensión política institucional moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

Establecer de que forma el uso de un plan estratégico en su dimensión talento humano moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

1.6 Metodología:

1.6.1 Para la investigación y diagnóstico

1.6.1.1 Tipo de investigación

El estudio científico será cuantitativa y exploratoria porque examina una problemática no establecida con claridad, es la razón que se realiza para entenderlo, aunque no aporta definitivos resultados. E (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 126).

1.6.1.2 Nivel de investigación

No experimental, ya que las actividades de control no se realizarán por medio de algún individuo o brigada evaluativa, sino que obtendremos datos ya inscritos, teniendo en cuenta diversas actividades de las entidades en el ámbito evaluada (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 126).

También es transversal, ya que la cumplimentación del formulario de inscripción se realizará en un instante y en un espacio específico, de modo que se puedan anticipar interacciones con formatos electrónicos (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 126).

1.6.1.3 Diseño de investigación

Tendrá un diseño es de carácter descriptivo, porque el grupo de estudio examinara y definirá la condición de una variable analizando el funcionamiento en base a ciertos puntos clave, facultando desarrollar herramientas de contenido validadas. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 186).

1.6.1.4 Fuentes herramientas y análisis de datos

La investigación utilizará una técnica combinada, ya que primero se necesita un análisis de la literatura para comprender qué comportamientos necesitan atención en términos de tiempo, espacio y costo, por otro lado, se planea realizar una encuesta en las áreas de usuarios relacionadas con las áreas logísticas para que toda la información recopilada sea de fuente primaria (Rivera & Garcia, 2012).

Sera analizada el contenido por el programa estadístico SPSS IBM Edición 26, analizando modelos, tabulaciones cruzadas, estadística descriptiva, evaluacion bivariado y relacional.

1.6.2 Para la propuesta de mejora

Se recopilará los datos mediante el cuestionario de preguntas, información de diferente índole de gestión y que tiene que ver con el desempeño, logros y frustraciones de los cuarenta funcionarios entrevistados, por la razón que después de allí se determinaran las acciones y estrategias para modernizar la dirección estatal de la municipalidad del distrito Barranco, hacia beneficio de los vecinos.

1.7 Justificación:

1.7.1 Justificación teórica:

El momento del estudio de tesis está justificada porque va fijar la articulación y aplicación para ordenar un Plan Estratégico en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026.

1.7.2 Justificación metodológica:

El uso de la metodología para la población y muestra, se justifica porque permitirá realizar una evaluación y diagnóstico al interior de los trabajadores municipales con cargo estructural, de los vecinos, las entidades y órganos estatales y particulares, que desarrollan sus actividades en el interior de la competencia del distrito de Barranco.

1.7.3 Justificación práctica:

Los logros del estudio científico actual, están justificadas porque son pertinentes para modernizar notablemente la dirección pública municipal del distrito de Barranco en beneficio de los vecinos y los visitantes, afín de elevar la condición de vida y convivencia armoniosa, convirtiendo a Barranco en un distrito a la vanguardia de los demás distritos de la capital.

1.8 Definiciones:

El presente estudio se denomina “Uso de un plan estratégico para modernizar la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026”, y contiene las siguientes denominaciones o palabras clave:

Planeamiento: Desde este punto de vista de la gestión, el primer paso para alcanzar cualquier conjunto de objetivos estratégicos es hacer balance de los factores internos y externos que influyen en la empresa en cuestión. El impacto de la conexión producto-mercado es la estrategia. El desarrollo del liderazgo abarca los pasos que dan los altos ejecutivos para trazar el rumbo del futuro de su empresa, formular tácticas eficaces para poner en marcha esos planes y, en última instancia, conseguir los resultados deseados en todos los ámbitos. Para intentar asignar todos los recursos utilizables a las posibilidades que el mercado ofrece a la empresa, es importante definir el punto de vista, el propósito y el valor organizativo independientemente del contexto. Estos factores constituyen componentes cruciales de un planteamiento general. Las decisiones estratégicas que son competitivas a escala global y abordan componentes críticos de los retos organizativos son el resultado final de diagnósticos tanto internos como externos (Ortiz, 2019).

Estrategia: La estrategia es similar a la planificación, pero no es lo mismo, por lo que la estrategia precede a la planificación. La estrategia es, por tanto, la filosofía que inspira y crea cohesión en los proyectos. Un plan establece metas y visualiza las acciones para alcanzarlas. La estrategia es diferente. Esto significa elegir deliberadamente diferentes conjuntos de actividades para ofrecer un conjunto único de valores que puedan proporcionar estrategias para alcanzar sus objetivos (Mejora competitiva, 2015).

Modernizar: Ignora las peculiaridades del sector público y propone llevar la lógica de la gestión privada al sector público. Visto desde esta perspectiva, la ventaja o fortaleza de este modelo es, entre otras cosas, que los funcionarios públicos están

más cerca de las necesidades de la gente (aquí, su concepción).); una administración más eficaz y eficiente gracias a las instituciones y sobre todo a los responsables directos de sus acciones. Al mismo tiempo, una clara separación entre "decisión" e "implementación" evita la intervención política en las áreas más técnicas y profesionales. Una consecuencia lógica de este último punto es que se supone que los directivos están protegidos de la presión externa (Fuentes & Guemes, 2009).

Figura 1. Política nacional de modernización de la gestión pública



Nota: La figura representa los ejes transversales para la gestión del cambio en un estado moderno.

Dirección pública: El control público o control público es el control limitado que surge por la índole pública hacia la obra. Dependiendo del ámbito, la dirección específica tanto práctica (gestión de minúsculas) como al grupo de principios (gestión de mayúsculas). La gestión se determina una disciplina y una práctica, con atención al rol económico. Las restricciones que surgen del carácter público del trabajo pueden

categorizarse fuera del alcance debido a que es esencial (cumplir objetivos sociales más elevados que objetivos de eficiencia) puede obtenerse mediante el estudio científico y los procedimientos. Asimismo, se convierte en una visión diversa de la gestión pública. En otras palabras, actuar sobre las limitaciones gemelas de la insuficiente motivación organizacional y deficiente motivación individual se puede mitigar mediante dos cursos de acción: la aplicación de la competencia y la aplicación de técnicas de gestión (Rubio, 1995).

1.9 Alcances y Limitaciones:

1.9.1 Alcances:

La investigación presentada de tesis está inscrito al impacto que tiene el uso de un proyecto estratégico en la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026 para lograr modernizarla. Contempla las revisiones de las memorias de gestión anual 2021 - 2022, así como, evalúa los logros y frustraciones de los trabajadores municipales con cargo estructural, los problemas y necesidades de los vecinos y los organismos y entidades estatales y particulares, que desarrollan sus actividades en el interior del distrito de Barranco (Chancafe, Cruz, & Noriega, 2019).

1.9.2 Limitaciones:

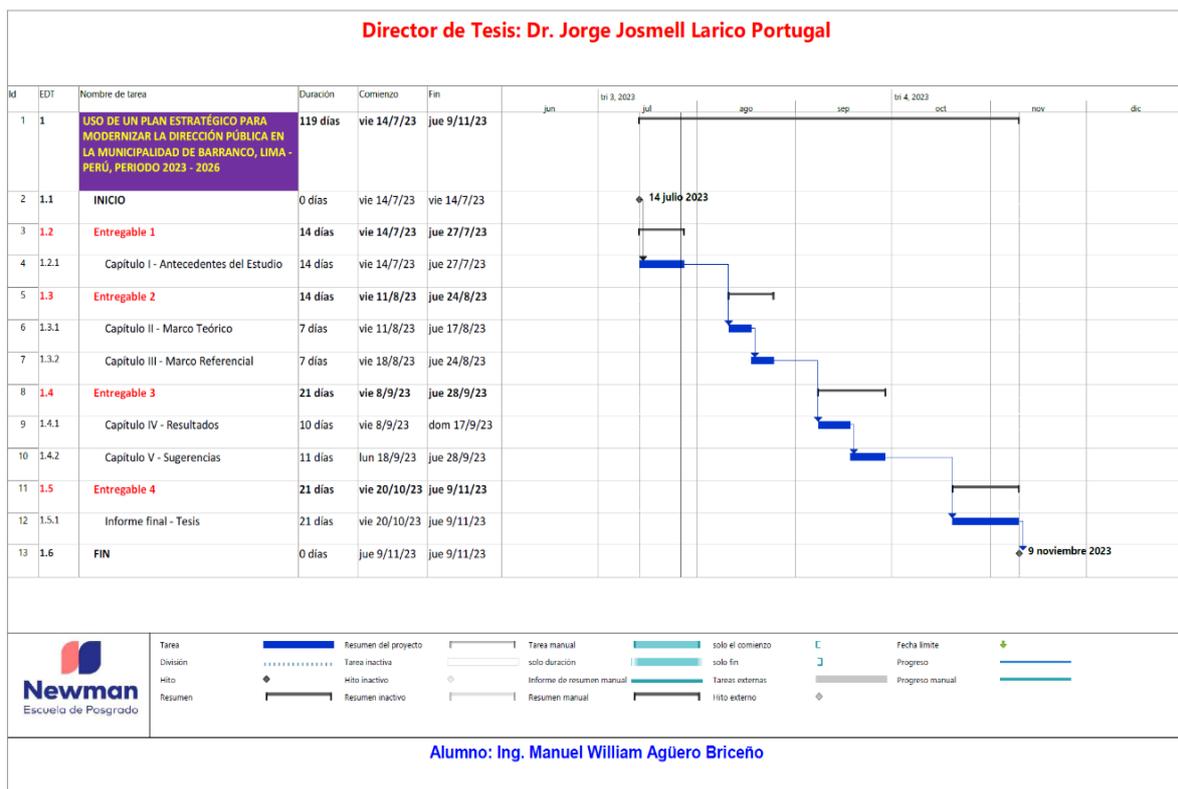
El presente estudio se limita íntegramente a la jurisdicción del distrito de Barranco, ubicado en la zona occidental del departamento de Lima. Su extensión geográfica aproximada es de 3.33 km², su población aproximada es de 37 mil habitantes y con una densidad poblacional de 12,155.70 hab/km²; siendo sus límites geográficos los siguientes (Salas, 2019).

- Al Sur: Distrito de Chorrillos
- Al Norte: Distrito de Miraflores
- Al Oeste: Océano Pacífico.
- Al Este: Distrito de Santiago de Surco

1.10 Cronograma:

Conforme a las actividades y plazos de entrega de los capítulos de la tesis, se ha procedido a plantear el respectivo diagrama Gantt (Hinojoso, 2003)

Figura 2. Diagrama Gantt de actividades vs. tiempo



Nota: Para su elaboración se empleó el software Ms. Project.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Conceptualización de las variables

2.1.1 Plan estratégico

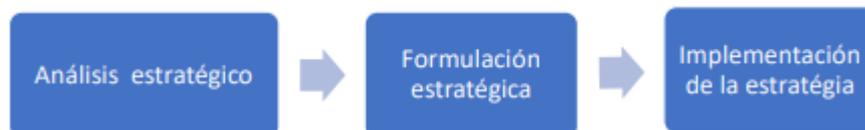
Es un procedimiento de gestión que apoya: Abordar los elementos de una organización con una visión de futuro, indicar metas y objetivos alcanzables y apropiados para el desarrollo y fomentar resultados exitosos. Un plazo fijado por los administradores de la empresa (Romero, 2017).

Integrar los objetivos de una empresa con las mejores formas de alcanzarlos es de lo que trata la planificación estratégica. Como parte de este proceso, también debe revisar el estado actual y el potencial futuro de su empresa. (Santos, 2022).

Es importante que el gobierno peruano defina un plan estratégico, CEPLAN (2017) lo expresa de esta manera: Es una herramienta para gestionar y mejorar la formulación de reglamento, objetivos propuestos, orden de consecución y hoja de ruta para seguir la organización, gestionar los recursos adecuadamente y así tener éxito, obtener un ascenso dentro de la organización. (p.45)

2.1.2. Fases de elaboración de un plan estratégico

Figura 3. Fases de elaboración de un plan estratégico



Fuente: Martínez y Milla (2005, p. 13). La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando.

2.1.3. Propuesta de un plan estratégico para mejorar la dirección pública

Tabla 1. Ejes estratégicos y objetivos de la municipalidad de Barranco

Ejes estratégicos	Objetivos estratégicos
Derechos fundamentales y dignidad de las personas	Incentivar la protección de los derechos fundamentales, con especial énfasis en las poblaciones vulnerables y pueblos indígenas
Oportunidad y acceso a los servicios	Facilitar el acceso a los servicios básicos a los pobladores de comunidad
Estado y gobernabilidad	Mejorar la gestión municipal sobre todo en un marco de transparencia y promoción de la participación ciudadana
Economía, competitividad y empleo	Fortalecer la competitividad de los pobladores a través de capacitaciones y el turismo como fuente
Desarrollo regional e infraestructura	Desarrollar la infraestructura de las instituciones municipales, vías y caminos.
Recursos naturales y ambiente	Promover el cuidado ambiental y el desarrollo sostenible.

Nota. Según García (2022), plan estratégico.

Tabla 2. Programas estratégicos

Ejes estratégicos	Objetivos estratégicos	Planes estratégicos
Derechos fundamentales y dignidad de las personas	Incentivar la protección de los derechos fundamentales, con especial énfasis en las poblaciones vulnerables y pueblos indígenas	Protección de los grupos étnicos y su cultura.
		Creación de programas de atención inmediata en caso de violencia doméstica.
		Identificación y registro civil de los pobladores
Oportunidad y acceso a los servicios	Facilitar el acceso a los servicios básicos a los pobladores de la comunidad	Ampliación de los servicios de agua y desagüe para las comunidades.
		Mejoramiento y ampliación de sistemas eléctricos
		Creación de programas de erradicación del analfabetismo.
		Construcción de infraestructura para el desarrollo deportivo y recreativo de la comunidad.
		Fortalecimiento del serenazgo como auxiliar de la policía.
		Vigilancia de los programas de nutrición escolar brindados por el estado, y mejoramiento de los ofrecidos por la municipalidad
		Promoción de campañas de vacunación de enfermedades y aplicación de programas para la prevención de enfermedades como el dengue.
Estado y gobernabilidad	Mejorar la gestión municipal sobre todo en un marco de transparencia y promoción de la participación ciudadana.	Facilitar el acceso a la información pública en un marco de transparencia.
		Constante actualización de la información en la página web institucional.
		Agilizar los trámites documentarios que se gestionen en la municipalidad.
		Promoción de la participación ciudadana en el desarrollo de la provincia.
Economía, competitividad y empleo	Fortalecer competitividad de los pobladores a través de capacitaciones	Capacitación de pobladores búsqueda de la promoción del desarrollo del empleo a través del turismo.
		Promocionar por distintos medios y en especial la página web institucional, la inversión.

	y el turismo como fuente.	Creación de canales a través de la municipalidad para la búsqueda de empleos.
Desarrollo regional e infraestructura	Desarrollar la infraestructura de las instituciones municipales, vías y caminos.	Desarrollo de las vías provinciales. Mejoramiento de parques y jardines. Mejoramiento de infraestructura de centros médicos y educativos.
Recursos naturales y ambiente	Promover el cuidado ambiental y el desarrollo sostenible.	Gestión del cuidado del medio ambiente Gestión del manejo de residuos sólidos.

Nota. Según García (2022), plan estratégico.

Tabla 3. Indicador por programa estratégico

Planes Estratégicos	Indicadores
Protección de los grupos étnicos y su cultura.	Número de proyectos ejecutados a favor de la promoción de la cultura de grupos étnicos.
	Número de demandas atendidas realizadas por los grupos indígenas
	Incremento porcentual de pobladores que conocen de las lenguas indígenas.
Creación de programas de atención inmediata en caso de violencia doméstica.	Número de centros de atención creados para la atención inmediata en caso de violencia.
	Porcentaje de casos reportados por violencia doméstica.
	Número de campañas de prevención contra la mujer, el niño y adolescente.
Identificación y registro civil de los pobladores.	Porcentaje de pobladores con DNI
Ampliación de los servicios de agua y desagüe para las comunidades.	Porcentaje de pobladores que cuentan con servicios de agua y desagüe
Mejoramiento y ampliación de sistemas eléctricos.	Porcentaje de pobladores que cuentan con servicios de electricidad
Creación de programas de erradicación del analfabetismo.	Porcentaje de pobladores con analfabetismo
	Número de grupos de trabajo para la erradicación del analfabetismo.
Construcción de infraestructura para el desarrollo deportivo y recreativo de la comunidad	Número de pobladores inscritos en los programas deportivos
	Número de obras realizadas para el mejoramiento de centros deportivos y recreativos.
Fortalecimiento del serenazgo como auxiliar de la policía.	Número de miembros del serenazgo.
	Porcentaje de disminución del crimen.

Vigilancia de los programas de nutrición escolar brindados por el estado, y mejoramiento de los ofrecidos por la municipalidad.	Porcentaje de desnutrición en niños menores de 11 años.
Promoción de campañas de vacunación de enfermedades y aplicación de programas para la prevención de enfermedades como el dengue	Número de habitantes inmunizados.
	Número de fumigaciones realizadas.
	Número de campañas de prevención de enfermedades como el dengue
Facilitar el acceso a la información pública en un marco de transparencia.	Número de días para respuesta a solicitudes de información.
Constante actualización de la información en la página web institucional.	Número de días que se tardan en actualizar la página web
Agilizar los trámites documentarios que se gestionen en la municipalidad.	Tiempo estimado en el proceso de trámites municipales
Promoción de la participación ciudadana en el desarrollo de la provincia.	Número de sociedades civiles que contribuyen con la comunidad
Capacitación de pobladores en búsqueda de la promoción del desarrollo del empleo a través del turismo.	Porcentaje de pobladores capacitados en la búsqueda de empleo.
Promocionar por distintos medios y en especial la página web institucional, la provincia, para la promoción de la inversión.	Alcance de las publicidades realizadas
	Inversión realizada en publicidad
Creación de canales a través de la municipalidad para la brusquedad empleo.	Número de pobladores que accedieron a un trabajo a través de la vía de la municipalidad.
Desarrollo de las vías provinciales.	Número de carreteras construidas.
Mejoramiento de parques y jardines.	Número de parques construidos o modernizados.
Mejoramiento de infraestructura de centros médicos y educativos.	Inversión realizada en centros educativos.
	Inversión realizada en mejoramiento de hospitales
Gestión del cuidado del medio ambiente.	Hectáreas reforestadas.
	Número de estudios de cuidado ambiental.
Gestión del manejo de residuos sólidos.	Toneladas métricas recogidas y procesadas de basura.

Nota. Según García (2022), plan estratégico.

2.1.1.1 Dimensiones del plan estratégico

Cultura organizacional:

Desde una perspectiva organizacional, que es la concepción formal de la cultura organizacional, en este sentido producto de la experiencia, de lo que se aprende y de lo que se aprende. sólo se encuentran en lugares. Un grupo identificable con una historia importante (Yopan, Palmero, & Santos, 2020)

Política institucional:

Se considera una disposición escrita que orienta a la organización bajo ciertas condiciones. Se juega la coherencia lógica, impidiendo que los directores asuman cargos personales o sigan las políticas antes mencionadas que rigen la vida organizacional. La política debe ser aceptada por todos los miembros de la empresa e implementada en cada una de las misiones, metas y objetivos definidos (Patricio, 2022)

Talento humano:

Se refiere al desempeño y las responsabilidades dentro de la empresa. Esto se vuelve trascendental gracias al trabajo que realizan los individuos cuando realizan actividades que les permiten alcanzar sus metas de desempeño. Las acciones garantizan el éxito de la organización y soluciones sostenibles. Sólo se logrará un mejor

desempeño si existe una adecuada participación de los trabajadores en la finalización y desempeño de las actividades. (Patricio, 2022).

2.1.1.2 Clasificación de la planificación estratégica

Según Ganoza (2015) se clasifica en:

Amplitud

- **Planes Estratégicos:** se establecen objetivos comunes que tienden a alcanzarse en un plazo de 3 a 5 años.
- **Planes Operativos:** Estos son objetivos, precisos y tienen una duración más corta que otros.

Tiempo

- **Largo Plazo:** periodo de 5 a 3 años.
- **Mediano Plazo:** un lapso de 3 a 1 año.
- **Corto Plazo:** menor de un año.

Especificidad

- En concreto, un plan más detallado.
- Es direccional y proporciona la premisa para lograr estos objetivos.

Relación

- Un plan asociado con un método es un plan de proceso.
- Los planes financieros son planes presupuestarios.
- Un plan a plazo es un programa.

- Elaborar un plan de acción de acuerdo con las normas y reglamentos.

2.1.1.3 Elementos del plan estratégico

Según Patricio (2022) los elementos del plan estratégico son:

Misión:

Es la afirmación de una organización en relación con sus objetivos y su enfoque de existencia. Esta es la vida de una organización.

Visión:

Describe el camino que debe tomar una organización en términos de lo que pretende lograr después de un período de tiempo. Esa es la identidad de la organización a la que aspiramos.

Objetivos:

Son objetivos cualitativos que la empresa se propone alcanzar para posicionarla en el entorno competitivo.

Políticas:

Estas son recomendaciones y pautas orientadas a la acción que una organización debe desarrollar e implementar para que alcance el éxito de acuerdo con las decisiones tomadas con respecto al diagnóstico identificado.

Estrategias:

Son formularios utilizados como recursos para la organización.

Programas:

Es un formulario que rige la secuencia de tareas que se deben realizar para lograr objetivos de acuerdo con cronogramas.

Procedimientos:

Son diversos procesos organizados en orden cronológico, actividades y tareas que una organización que se debe realizar.

Presupuestos:

Este es un documento que propone una secuencia sistemática y cuantificada de ingresos y gastos fiscales a asignar para desarrollar un programa.

2.1.1.4 Alcance de la planificación estratégica

Patricio (2022) afirma que la estrategia abarca toda la estructura de la empresa..

Departamento: Planificación de transporte o aduanas.

Independencia: Participación de departamentos.

Negocio u organización: Este es el lugar que engloba a toda la organización. Por ejemplo: presupuesto.

2.2 Importancia de la Planificación estratégica

Los complejos escenarios en los que operan las organizaciones actuales aumentan la importancia de crear una imagen más o menos precisa de cómo debe operar la organización, así como de utilizar el sistema de planificación estratégica como guía para lograr eficazmente su misión. La última cuestión, a menudo denominada por los expertos visión, es la primera cuestión de entender la planificación como un sistema que consta de un conjunto de componentes, cada uno con una función a realizar y conceptos relacionados. La gestión por objetivos, podemos identificar tres elementos básicos: objetivos, medidas y procedimientos (Palacios, 2020)

Los resultados del análisis predictivo para evaluar y ajustar la gestión organizacional en respuesta a posibles cambios en las condiciones de trabajo o el entorno. Definir un enfoque integral de la planificación estratégica utilizando sus elementos es un conjunto de pasos que una organización debe seguir para determinar la dirección de la organización, es decir, Una visión de lo que hay que hacer, qué se puede entender como misión y cómo medirlo y guiar tu técnica para alcanzar tus objetivos, lo que te resulte más fácil de entender. (Peñafiel, Pibaque, & Pin, 2019)

2.3 Modelos de la variable planificación estratégica

Los estudiantes universitarios pueden calibrar el impacto del material del curso de secundaria en su rendimiento académico según un método desarrollado por el educador Tyler Ston (1982). Para evaluar los efectos de los servicios públicos en las distintas poblaciones, utilizamos estas líneas de base,

que son los resultados de los estudios universitarios con o sin éxito. Este método hace uso de partes clave de la lógica fundacional de las evaluaciones contemporáneas.

Mundet Ihiern (1999) describe los siguientes elementos de la planificación estratégica:

- Los productos, los procedimientos y la logística son los pilares de la competitividad de una empresa.
- Formas organizativas aprobadas: Mercado, Región, Industria, Departamento. La región a la que se dirige la acción.
- Dinámica horizontal. (a la vez). dinámica vertical. (jerarquía organizacional).
- la relación entre las dos partes. Tarea: Relación entre actividad y entorno.
- Visión: La relación entre la meta y otros componentes. Metas organizacionales y relaciones de poder entre grupos.

Según Francesc Michavilla (1998), las metas y objetivos de un programa presupuestario constituyen la base del enfoque estratégico.

Esta teoría considera varias etapas de la planificación estratégica, las más importantes son:

- Definir la misión de la organización;
- Articular la misión y los valores de la organización;

- Diagnosticar las fortalezas y debilidades organizacionales.
- Identificar los temas estratégicos que la organización debe abordar.
- Desarrollar la estrategia empresarial.
- Establecer una visión para el futuro.

Ansoff, Paulet (2000) describen la planificación estratégica basada en:

En previos requisitos: La planificación estratégica requiere que una organización establezca y mantenga objetivos claros. Esto exige que la organización realice o haya realizado diagnósticos de forma regular. su naturaleza. Evitar procesos políticos tóxicos.

2.4 Análisis comparativo

Tabla 4.

Comparativo – Conceptualización de planificación estratégica

Nº	Autor	Definición	Análisis
1	Romero (2017)	Un plan estratégico es un procedimiento de gestión que apoya: Abordar los elementos de una organización con una visión de futuro, indicar metas y objetivos alcanzables y apropiados para el desarrollo y fomentar resultados exitosos. Un plazo fijado por los administradores de la empresa (Romero, 2017).	De acuerdo a las definiciones presentadas se llega a la conclusión que el planeamiento estratégico es una herramienta que sirve para mejorar la
2	CEPLAN (2017)	Es importante que el gobierno peruano defina un plan estratégico, CEPLAN (2017) lo expresa de esta manera: Es una herramienta para gestionar y mejorar la formulación de reglamento, objetivos propuestos, orden de consecución y hoja de ruta para seguir la organización, gestionar los recursos adecuadamente y así tener éxito, obtener un ascenso dentro de la organización	

3	Martins(2023)	Un plan estratégico es una herramienta que se utiliza para definir los objetivos de la organización y las acciones que se tomarán para alcanzar esos objetivos. Normalmente, un plan estratégico contiene la visión y la misión de la empresa, los objetivos a largo plazo (además de los objetivos anuales a corto plazo) y un plan de acción para dar pasos en la dirección correcta	organización de una empresa
4	Santos (2022)	La planificación estratégica es un proceso documentado que reúne los objetivos de la organización y las acciones necesarias para alcanzar esos objetivos. También incluye una evaluación de tu percepción sobre el estado de tu negocio y sus posibilidades de éxito.	

Nota. Elaboración propia

Tabla 5.

Comparativo- Dimensiones de planificación estratégica

Autor	Dimensiones	Análisis
Ganoza (2015)	Cultura organizacional	Las dimensiones de la planificación estratégica cumplen un rol independiente que aporta estrategia de operaciones, puesto se debe optimizar un trabajo coordinado en cada etapa para lograr influir en la organización.
	Política institucional	
	Talento humano	

Nota. Elaboración propia

2.5 Análisis crítico

El principal propósito de la dirección pública es formular y aplicar normas de conformidad con la ley y la misión de los organismos públicos.

La función de la dirección pública es desarrollar e implementar programas, planes y proyectos, instrumentos técnicos y legales para implementar y monitorear la política que le corresponde.

La capacidad de la función de planificación estratégica para articular la razón de ser de la organización, sus principios básicos y los resultados deseados es un activo importante para el crecimiento inmediato y futuro.

La dirección pública es importante porque es la ejecución de los planes y lineamientos organizacionales establecidos. Sin acción, estas instrucciones permanecerán sólo en sueños e ilusiones. Como resultado, descubrirá que sus colaboradores se están comportando mejor dentro de su organización.

También es la creación de un plan operativo para ayudar a una empresa a alcanzar sus objetivos. Esto es muy importante porque en un entorno competitivo no puedes alcanzar tus objetivos sin un plan claro.

También es garantizar que los recursos disponibles para las autoridades estén adecuadamente alineados con los objetivos organizacionales que se pretenden alcanzar.

La implementación de este documento está relacionada con la implementación de cada etapa del plan estratégico. En la fase inicial, se debe recopilar un amplio conocimiento del mundo real a través de encuestas, talleres, censos, informes, etc. Esta fase tiene como objetivo identificar brechas en el acceso comunitario a la educación, el saneamiento, el agua y otros servicios. La segunda etapa implica recrear el futuro deseado; es el mismo

futuro el que debe reflejarse en instrumentos legales y compromisos interorganizacionales. Finalmente, continuamos coordinando la implementación de políticas y programas.

CAPITULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1 Reseña histórica

ÉPOCA PRE HISPANICA

La costa central comprende tres grandes zonas: Carabaylo, Sulco y Maranga, y los valles están densamente poblados de labores agrícolas y principalmente pesqueras. Conocido como "Señorío de Sulco", su capital es el municipio de Amatampo, cuyos únicos vestigios se ubican en las faldas del Moros solar (Chorrillos), y el distrito comprende los distritos de Surco, Chorrillos y sus alrededores. Barranco (Rodríguez, 2022).

ÉPOCA COLONIAL

Antonio del Solar, amigo de Francisco Pizarro, se hizo cargo de la federación a la llegada de los españoles en 1535 y descubrió una población dedicada a la pesca y la agricultura. La región se convirtió rápidamente en un destino popular para mestizos y españoles, que llegaban en hermosos carruajes o a caballo para disfrutar de un día de ocio entre huertos frutales y tierras de labranza mientras contemplaban el océano (Rodríguez, 2022).

LEYENDA SOBRE EL ORIGEN DE BARRANCO

Un grupo de individuos vio la aparición de una cruz resplandeciente en uno de los cerros y quebradas que dan al mar a mediados del siglo XVIII (1750), según un relato que el barrio de Barranco tuvo su origen místico. El responsable fue un pescador indio llamado Señor Surco. En memoria del señor Barranco, que revivió milagrosamente a su esposa, un panadero llamado Caicedo erigió

más tarde la primera iglesia. El emplazamiento de lo que sería Barranquina quedó en sus inmediaciones (Rodríguez, 2022).

ÉPOCA REPUBLICANA

Don Ramón Castilla supervisó el paso del ferrocarril Lima-Chorillos por Barranco en 1858. Los distritos de Tarana, Condesa, Orería, Tejada y Larión se formaron el 26 de octubre de 1874 por decreto del Presidente Don Manuel Pardo (1872-1879), junto con el nuevo distrito de Barranco y su cabecera Ermita del Barranco. Al norte se encuentra el cantón Pakayal, mientras que al sur se encuentra la hacienda Cuadrado y la Quebrada Honda de Armendáriz de Miraflores (Rodríguez, 2022).

De Lima a Chorrillos se inauguró un tren eléctrico en 1904. En 1906, se estableció un tranvía para ir a Chorrillos; sin embargo, dejó de funcionar en 1965. A principios del siglo XX, se duplicó el número de caseríos y casas pintorescas. La natación en barrancos estaba de moda en los años 20, mientras gobernaba la Legía (1919-1930). Chorrillos, Barranco y Miraflores fueron proclamadas "Ciudad de los Héroes" por el presidente don Manuel Prado Ugarteche el 14 de junio de 1962, en honor al heroísmo de la ciudad durante el enconado conflicto con Chile (Rodríguez, 2022).

MUNICIPALIDAD DE BARRANCO

La municipalidad de Barranco donde la arquitectura moderna contrasta con el ambiente tradicional se puede ver escrito en el monolito de la entrada: Barrio, Barranco ciudad Héroes”, en alusión al origen del valle.

3.2 Presentación de actores

La población actual de trabajadores de con cargos estructurales de la municipalidad del distrito de Barranco, son sesenta y tres personas conforme al clasificador de cargos municipal que se muestra en la tabla 3; mientras que la cantidad de personal total a diciembre del 2022 fue de 698 trabajadores.

Tabla 6.

Clasificador de cargos estructurales y no estructurales

Trabajadores municipales	Cargo	Siglas	Cantidad
Funcionario público	Estructural	FP	2
Empleado de confianza	Estructural	EC	29
Servidor público – Directivo superior	Estructural	SP-DS	1
Servidor público – Ejecutivo	Estructural	SP-EJ	1
Servidor público – Especialista	Estructural	SP-ES	30
Servidor público – De apoyo	No estructural	SP-AP	318

Nota: La tabla solo considera a los trabajadores contratados directamente por la municipalidad (54%) y no el 46% que son locadores de servicios y terceros, según indica la memoria anual municipal 2022.

Fuente: Elaboración propia

3.3 Diagnostico sectorial

La municipalidad de Barranco de acuerdo con su estructura organizacional para cumplir adecuadamente con sus funciones y competencias municipales cuenta con 34 Unidades orgánicas con sus respectivos funcionarios responsables. Logrando así los mejores resultados en la adecuada administración municipal e identificando con mayor claridad las responsabilidades (POI, 2020).

a) FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS

VISION AL 2030

Barranco una ciudad inteligente, sostenible, urbanística, integrada y segura apoyada en la actividad económica y en servicios públicos de calidad. Alta interacción cultural con ciudadanía participativa comprometida e inclusiva (POI, 2020).

MISION

Impulsar el desarrollo inclusivo y sostenible de los residentes de la región de Barranco, enfocándose en la promoción de una gestión transparente y participativa del sector cultural y turístico, asegurando servicios públicos de alta calidad (POI, 2020).

b) ANALISIS FODA DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCO

FORTALEZA:

- Abundantes recursos financieros
- Proporcionar oportunidades de empleo para los residentes de Barranco

OPORTUNIDADES:

- Desarrollo de proyectos en curso
- Apoyar fondos sociales

DEBILIDADES:

- Falta de actividades de reflexión social.
- No hay obras ni proyectos de construcción.

- Falta de comunicación con las comunidades locales.
- Entorno organizacional frágil
- baja satisfacción laboral
- Falta de capacidad de gestión de la ciudad

AMENAZAS:

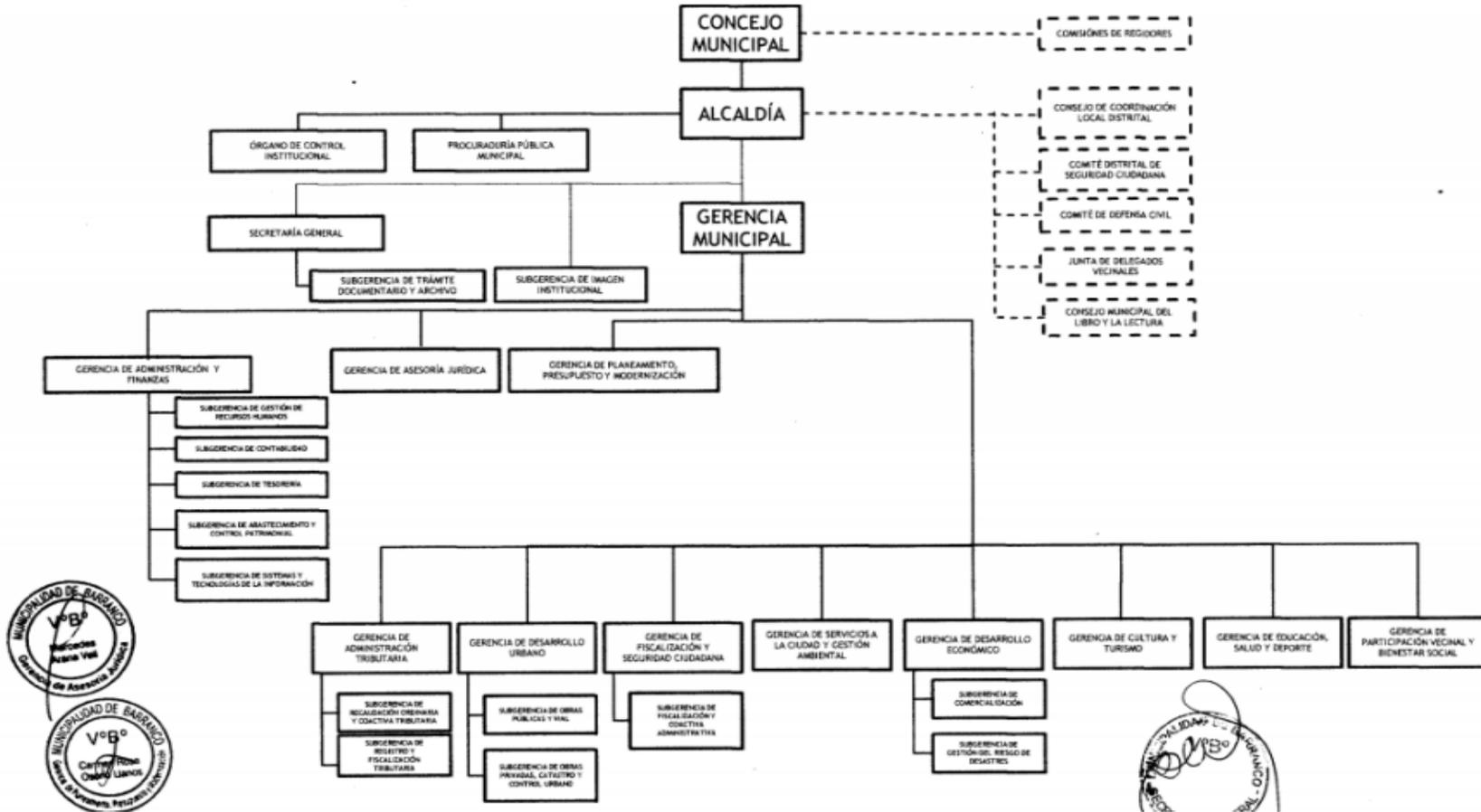
- Conflictos sociales
- Falta de apoyo del Gobierno Regional y del Gobierno central

ESTRUCTURA ORGANICA:

El organigrama y Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad fueron aprobados mediante Ordenanza N° 525-2019-MDB del 28 de agosto de 2019 y publicados en el Diario Oficial El Peruano el 10 de septiembre de 2019. Para obtener resultados, es necesario concentrarse en la gestión.

El artículo 10 estipula en detalle la estructura organizacional del área metropolitana de Barranco de la siguiente manera:

Figura 3. Organigrama estructural de la Municipalidad de Barranco



Nota. Memoria anual 2020 de la Municipalidad Distrital de Barranco

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. MARCO METODOLOGICO

4.1.1. Descripción del tipo y diseño de investigación

i. Tipo de investigación

Dado que el estudio se basará en metodologías y procedimientos científicos bien documentados en gestión logística, tiene una aplicabilidad cuantitativa (Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

ii. Diseño de la investigación

De acuerdo con Cancela, Cea, Galindo y Valilla (2010), el equipo de investigación utilizará un diseño descriptivo para estudiar y explicar la situación y el comportamiento de las variables logísticas desde los ángulos de su definición. De este modo, la estructura permitirá elaborar un instrumento validado.

4.1.2. Determinación de la población y muestra

i. Población

La población está compuesta por trabajadores de la Municipalidad de Barranco, Lima

ii. Muestra

Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) afirman que se debe realizar un censo y tomar en cuenta la población total si la población de estudio es menor a cincuenta personas.

Los participantes de la investigación son, por lo tanto, empleados de la Municipalidad de Barranco.

4.1.3. Diseño de los instrumentos de recopilación de información

i. Instrumento sobre la aplicación del plan estratégico para la mejora de la dirección pública

La cultura organizativa, las políticas y el talento humano constituyen la primera de las tres dimensiones del instrumento relativas a la aplicación del plan estratégico; la modernización, las políticas de gestión y las directrices de gestión constituyen la segunda de las tres dimensiones del instrumento relativas a la mejora de la gestión pública; y los quince ítems del instrumento se puntúan mediante una escala de Likert.

4.2. ANALISIS DE RESULTADOS

4.2.1. Resultados por indicadores

Tabla 7.

Resultados por indicadores

	Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Frecuente	Siempre
La Misión y la Visión de la Municipalidad, se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos.	0,0%	0,0%	23,3%	55,8%	20,9%
La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.	4,7%	23,3%	23,3%	18,6%	30,2%
Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad.	0,0%	0,0%	14,0%	9,3%	76,7%
La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc.	0,0%	0,0%	11,6%	37,2%	51,2%
La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la Municipalidad.	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Se hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario.	0,0%	0,0%	16,3%	32,6%	51,2%
Los trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden.	41,9%	37,2%	20,9%	0,0%	0,0%
Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus	0,0%	46,5%	39,5%	14,0%	0,0%

Fuente: Cuestionario

Se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales.	62,8 %	11,6%	25,6 %	0,0%	0,0%
Se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad.	53,5 %	7,0%	39,5 %	0,0%	0,0%
La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad.	0,0%	0,0%	0,0 %	34,9%	65,1%
Se gestionan de forma óptima los medios materiales –espacios, equipos, materiales, nuevas tecnologías- y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad.	0,0%	55,8%	23,3 %	20,9%	0,0%
Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad.	0,0%	48,8%	32,6 %	18,6%	0,0%
Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas estratégicas y la cultura de la calidad basada en la mejora continua.	0,0%	0,0%	18,6 %	14,4%	67%
La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados.	0,0%	12,2%	44,3 %	28,2%	15,3%

Elaboración: Propia

Según los indicadores que evalúan la implementación del plan estratégico para mejorar la gestión pública, se informa que el 30,2% de los encuestados utiliza consistentemente los aportes y perspectivas tanto de los ciudadanos como de los empleados. Además, el 76,7% afirma que los objetivos estratégicos se siguen consistentemente, mientras que el 51,2% afirma que el municipio evalúa consistentemente y, de ser necesario, modifica sus políticas y estrategias. La encuesta también revela que el 100% de los encuestados indica la presencia de una política de personal, y el 51,2% afirma que los empleados adoptan y defienden constantemente los valores y estándares de calidad del municipio. Sin embargo, el 41,9% de los encuestados afirma que los empleados rara vez encuentran canales para incorporar mejoras y ejercer autonomía, y el 46,5% reconoce que en ocasiones ha logrado una comunicación efectiva dentro de la organización, una importante mayoría, el 62,8% de los encuestados, indica que no cuenta con un plan de formación. Además, el 53,5% especifica que el esfuerzo realizado por los trabajadores nunca es reconocido, valorado o recompensado. Por otro lado, una mayoría del 65,1% aplica sistemáticamente un enfoque sistemático para garantizar recursos económicos suficientes. Además, el 55,8% menciona que ocasionalmente se optimiza la gestión de los recursos materiales, como espacios, equipamientos, materiales, nuevas tecnologías y recursos humanos, para potenciar los servicios que brinda el municipio. Las relaciones también influyen, ya que el 48,8% señala que en ocasiones contribuyen a la mejora de la calidad del servicio. En cuanto al compromiso personal, el 67% afirma que el personal siempre lo reconoce y valora.

Por último, el 44,3% señala que la alta dirección vela con frecuencia por el eficaz funcionamiento de la estructura organizativa.

4.2.2. Diagnostico

Tabla 8.

Resultados por dimensiones

	DESFAVORABLE % del N de fila	REGULAR % del N de fila	FAVORABLE % del N de fila
CULTURA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	16,3%	44,8%	38,9%
POLITICAS (Agrupada)	38,5%	45,5%	16,0%
TALENTO HUMANO (Agrupada)	34,8%	23,4%	41,9%
MODERNIZACION (Agrupada)	69,1%	14,7%	16,3%
POLITICAS DE GESTION (Agrupada)	13,5%	45,5%	41,0%
LINEAMIENTOS DE GESTION (Agrupada)	28,5%	43,5%	28,0%

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

El cuadro 8 muestra que las dimensiones: cultura organizacional (48,8% índice regular, 38,9% favorable y 16,3% desfavorable), política (45,5% índice regular, 38,5% desfavorable y 16% favorable) y talento humano (41,9% favorable, 34,8% desfavorable y 23,4% regular). En la dimensión modernización, hay un índice desfavorable de 69,1%, un índice regular de

14,7% y un índice favorable de 16,3%. En la dimensión políticas de gestión, hay un índice regular del 45,5%, un índice desfavorable del 13,3% y un índice favorable del 16,3%. En la dimensión de directrices de gestión, hay un índice regular del 43,5%, un índice desfavorable del 28,5% y un índice favorable del 28,0%.

Tabla 9.

Resultados aplicación del plan estratégico

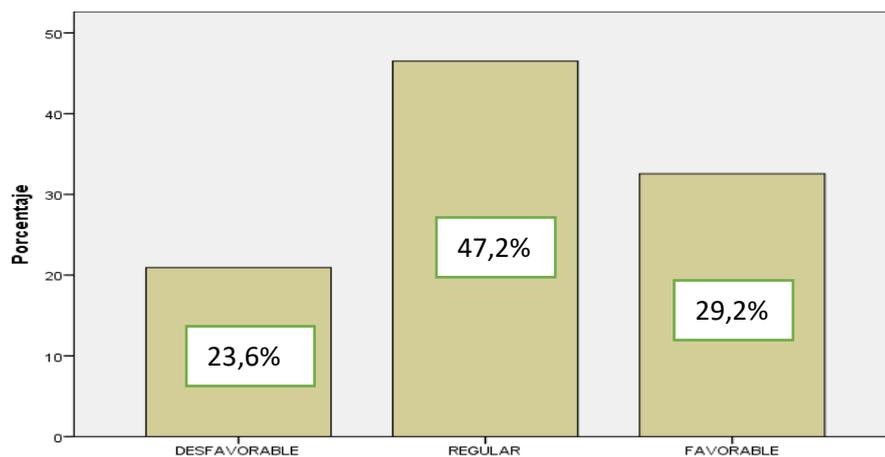
APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	11	23,6	23,6	23,6
	REGULAR	23	47,2	47,2	70,8
	FAVORABLE	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

Figura 4. Resultados gestión logística



Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

Los resultados de la encuesta muestran que el 47,2% de las personas están a favor del plan, el 29,2% a favor y el 23,6% en contra cuando se trata de la ejecución del plan estratégico.

Tabla 10.

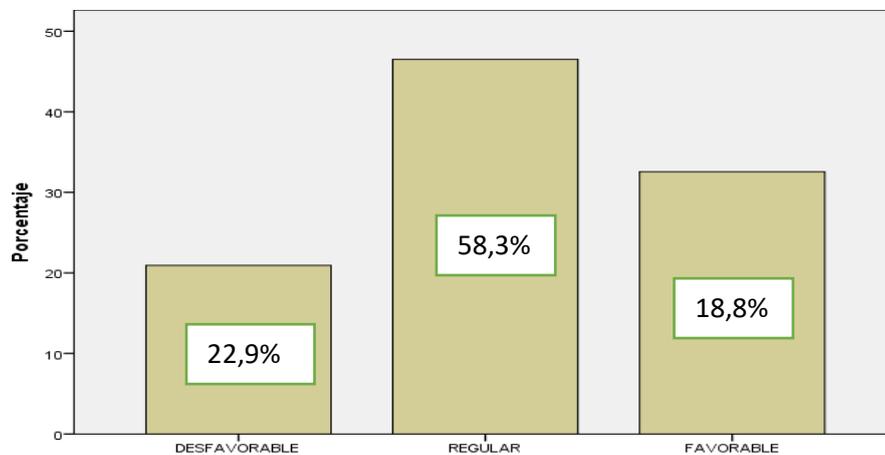
Resultados de la mejora de la dirección pública

MEJORA_DE_LA_DIRECCION_PUBLICA (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESFAVORABLE	9	22,9	22,9	22,9
	REGULAR	28	58,3	58,3	81,2
	FAVORABLE	11	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

Figura 5. Resultados mejora de la dirección pública

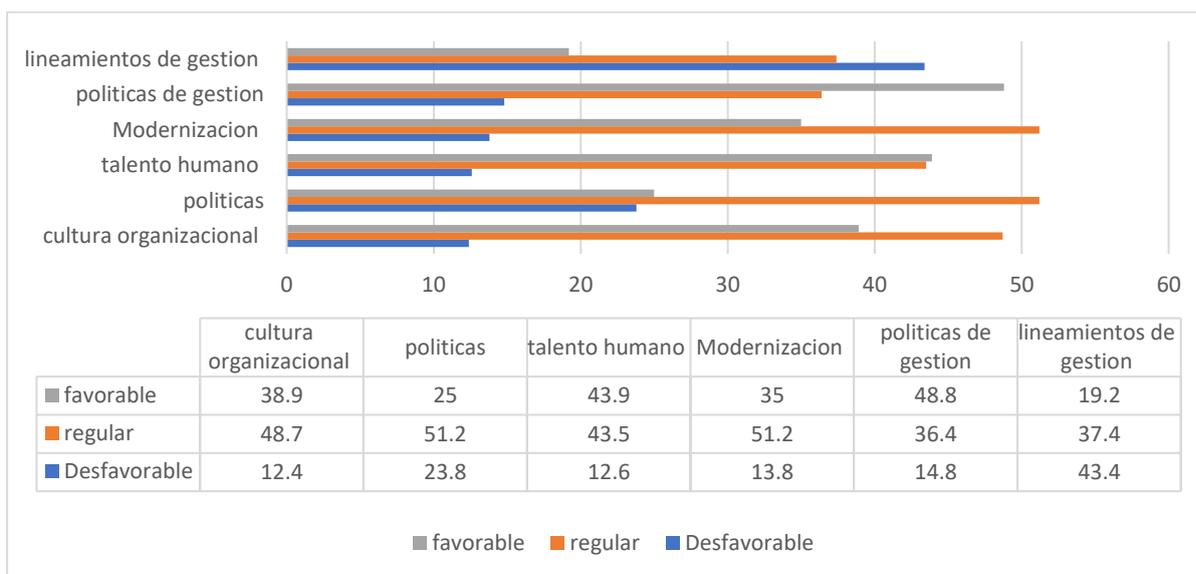


Fuente: Cuestionario
Elaboración: Propia

Los resultados del cuestionario para la mejora de la dirección pública precisan un indicador de aprobación regular en un 58,3%, favorable en un 18,8% y desfavorable en un 22,9%.

4.2.3. Puntos críticos

Figura 6. Identificación de puntos críticos



Fuente: Cuestionario

Elaboración: Propia

De acuerdo con los resultados mostrados en la Figura N°6, las dimensiones de gestión y política presentan los mayores índices negativos, con un 43,4% y un 23,8% respectivamente.

CONTRASTACION DE LAS HIPOTESIS

Hipótesis general

Tabla 11.

Correlación estadística Prueba Chi cuadrada entre el plan estratégico y mejora de la dirección pública

Plan estratégico	Mejora de la dirección pública			TOTAL
	Desfavorable	Regular	Favorable	
Desfavorable	5	4	9	18
Regular	7	11	2	20
Favorable	3	5	2	10
TOTAL	15	20	13	48

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Chi cuadrado= 59.94 , gL= 4 , p=0.000 SIGNIFICATIVO

Fueron sometidas los resultados a prueba de hipótesis:

Formulación de la Hipótesis General para contrastar:

H1: El uso de un plan estratégico moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026.

HO: El uso de un plan estratégico no moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026.

Decisión estadística: El chi observado es $Ji^2= 59.94$, con $gL=4$, vinculado, $p=0.000$. se rechaza la H_0 porque p fue menor o igual a $\alpha= 0.05$. Existe relación significativa entre plan estratégico y mejoramiento de la dirección pública.

Hipótesis específicas

Tabla 12.

Correlación estadística Prueba Chi cuadrada entre el plan estratégico en su dimensión cultura organizacional y mejora de la dirección pública

Cultura organizacional	Mejora de la dirección pública			TOTAL
	Desfavorable	Regular	Favorable	
Desfavorable	7	3	6	16
Regular	5	13	1	19
Favorable	1	8	4	13
TOTAL	13	24	11	48

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Chi cuadrado= 57,54 , gL= 4 , p=0.000 SIGNIFICATIVO

Fueron sometidas los resultados a prueba de hipótesis:

Formulación de la Hipótesis específicas para contrastar:

H1: El uso de un plan estratégico en su dimensión cultura organizacional moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026.

HO: El uso de un plan estratégico en su dimensión cultura organizacional no moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 - 2026.

Decisión estadística: El valor de chi-cuadrado observado es $Ji^2 = 57,54$, con un grado de libertad de $gL=4$. Las variables están conectadas, y la probabilidad de obtener este resultado por azar es $p=0,000$. La hipótesis nula (H_0) se rechaza debido a que el valor p resultó ser inferior o igual al

nivel de significación $\alpha= 0,05$. Existe una fuerte correlación entre el plan estratégico y el factor cultura organizativa en lo que respecta a la mejora de la gestión pública.

Tabla 13.

Correlación estadística Prueba Chi cuadrada entre el plan estratégico en su dimensión política y mejora de la dirección pública

Política	Mejora de la dirección pública			TOTAL
	Desfavorable	Regular	Favorable	
Desfavorable	6	3	3	12
Regular	5	12	1	18
Favorable	2	12	4	18
TOTAL	13	27	8	48

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Chi cuadrado= 67,54 , gL= 4 , p=0.000 SIGNIFICATIVO

Fueron sometidas los resultados a prueba de hipótesis:

Formulación de la Hipótesis específicas para contrastar:

H1: El uso de un plan estratégico en su dimensión política moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

H0: El uso de un plan estratégico en su dimensión política no moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

Decisión estadística: El chi observado es $Ji^2= 67,54$, con $gL=4$, vinculado, $p=0.000$. se rechaza la H_0 porque p fue menor o igual a $\alpha= 0.05$. Existe relación significativa entre plan estratégico en su dimensión política y mejoramiento de la dirección pública.

Tabla 14.

Correlación estadística Prueba Chi cuadrada entre el plan estratégico en su talento humano y mejora de la dirección pública

Talento humano	Mejora de la dirección pública			TOTAL
	Desfavorable	Regular	Favorable	
Desfavorable	6	3	5	14
Regular	3	15	1	19
Favorable	2	9	4	15
TOTAL	11	27	10	48

Fuente: Datos obtenidos de la investigación

Chi cuadrado= 58,7, gL= 4, p=0.000 SIGNIFICATIVO

Fueron sometidas los resultados a prueba de hipótesis:

Formulación de la Hipótesis específicas para contrastar:

H1: El uso de un plan estratégico en su dimensión talento humano moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

H0: El uso de un plan estratégico en su dimensión talento humano no moderniza notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

Decisión estadística: El chi observado es $\chi^2 = 58,7$, con $gL=4$, vinculado, $p=0.000$. se rechaza la H_0 porque p fue menor o igual a $\alpha = 0.05$. Existe relación significativa entre plan estratégico en su talento humano y mejoramiento de la dirección pública.

4.3. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS

4.3.1. Datos informativos

a. Región

Lima

b. Centro de investigación

Municipalidad de Barranco

c. Actividad principal

Dirección publica

4.3.2. Título de la propuesta

Diseño de un plan estratégico para modernizar la dirección publica de la Municipalidad de Barranco, Lima 2023-2026.

4.3.3. Justificación de la propuesta

La propuesta mostrada en las siguientes líneas pretender establecer un plan estratégico para la mejora de la dirección pública.

Para aclarar qué estrategia aplicar se ha creado una herramienta que proporciona puntos clave del modelo actual. A partir de ahí, podrán comprender las realidades que enfrentan la Municipalidad de Barranco y diseñar las contramedidas necesarias. Para asegurar el éxito del proyecto.

4.3.4. Objetivo general de la propuesta

Elaborar un plan estratégico para la mejora de la dirección publica en la Municipalidad de Barranco.

4.3.5. Desarrollo de la propuesta

a) Implementación de un plan estratégico

La implementación de un plan estratégico es crucial para mejorar los procesos operativos en la administración de la Municipalidad de Barranco. Esto permitirá a la municipalidad ejercer una mejor supervisión sobre su inventario y su población.

- **Táctica**

Para ejecutar esta operación, la secretaría general será asignada como responsable y deberá contratar personal experto en planificación estratégica. Estas personas realizarán un análisis de la Municipalidad de Barranco y presentarán proyectos a la dirección para su aprobación e implementación.

CAPITULO V: SUGERENCIAS

CONCLUSIONES

Primera

Se propuso implementar un plan estratégico para mejorar la cultura organizacional para modernizar notablemente la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026.

Segunda

Se propuso un plan estratégico para mejorar su dimensión cultura organizacional donde se utiliza las tres dimensiones: la dimensión cultura organizativa tiene un índice regular del 48,8%, con un índice favorable del 38,9% y un índice desfavorable del 16,3%; la dimensión política tiene un índice regular del 45,5%, con un índice favorable del 16% y índice desfavorable del 38,5%; la dimensión talento humano tiene un índice regular del 23,4%, un índice favorable del 41,9% y un índice desfavorable del 34,8% en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026

Tercero

Se concluye establecer una forma de uso de un plan estratégico en su dimensión política institucional para modernización en la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026. Donde en la investigación realizada usamos las 3 dimensiones, la dimensión modernización muestra un índice regular 14,7%, un índice favorable de

16,3% y un índice desfavorable de 69,1%, la dimensión política de gestión muestra un índice regular 45,5%, desfavorable 13,5% y favorable un 41,0%, la dimensión lineamientos de gestión muestra un índice regular 43,5%, desfavorable 28,5% y favorable 28,0%.

Cuarto

Las estrategias planteadas han sido desarrolladas para fomentar en su dimensión talento humano y la modernización notable en la dirección pública en la Municipalidad de Barranco, Lima - Perú, periodo 2023 – 2026. Esto nos ayuda a identificar como puntos críticos y las dimensiones con mayor índice desfavorable son la dimensión línea de gestión y políticas, con un índice desfavorable de un 43,4% y 23.8% respectivamente.

Quinto

La investigación demostró una relación sustancial entre un plan estratégico y la mejora de la dirección pública. Para probar esta hipótesis, se obtuvo un valor de chi-cuadrado observado de $Ji^2 = 59,94$, con un grado de libertad (gL) de 4, lo que dio como resultado un valor p de 0,000. Se rechaza la hipótesis nula porque el valor p es inferior o igual al nivel de significación $\alpha = 0,05$. Existe una fuerte correlación entre la planificación estratégica y la mejora de la dirección pública.

Sexto

El estudio demostró que un plan estratégico en su dimensión cultura organizacional está relacionado con la mejora de la dirección pública siendo

significativa, a ponerle a prueba de hipótesis se obtuvo un chi observado es $Ji^2= 57,54$, con $gL=4$, vinculado, $p=0.000$. se rechaza la H_0 porque p fue menor o igual a $\alpha= 0.05$. Existe relación significativa entre plan estratégico en su dimensión cultura organizacional y mejoramiento de la dirección pública.

Séptimo

El estudio demostró que un plan estratégico en su dimensión política está relacionado con la mejora de la dirección pública siendo significativa, a ponerle a prueba de hipótesis se obtuvo un chi observado es $Ji^2= 67,54$, con $gL=4$, vinculado, $p=0.000$. se rechaza la H_0 porque p fue menor o igual a $\alpha= 0.05$. Existe relación significativa entre plan estratégico en su dimensión política y mejoramiento de la dirección pública.

Octavo

El estudio demostró que un plan estratégico en su dimensión talento humano está relacionado con la mejora de la dirección pública siendo significativa, a ponerle a prueba de hipótesis se obtuvo chi observado es $Ji^2= 58,7$, con $gL=4$, vinculado, $p=0.000$. se rechaza la H_0 porque p fue menor o igual a $\alpha= 0.05$. Existe relación significativa entre plan estratégico en su talento humano y mejoramiento de la dirección pública.

RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda al gobierno del distrito de Barranco que formule un plan estratégico basado en el plan de desarrollo económico sostenible seguido de infraestructura para promover plenamente el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad de producción, las capacidades técnicas y organizativas, y promover plenamente el crecimiento y desarrollo de las empresas existentes. Además, los ciudadanos deben desarrollar programas adecuados de calidad de vida que proporcionen programas apropiados para promover los principios y valores que sustentan el proceso de desarrollo.

Segundo

Se recomienda a la administración del distrito de Barranco que adopte medidas para promover la cultura y la identidad, realizar un registro adecuado de los valores del patrimonio histórico y arqueológico y establecer una biblioteca municipal en condiciones óptimas. También existen suficientes programas de concientización y educación sobre protección ambiental, desarrollo de planes y agendas ambientales locales, mecanismos apropiados para la participación de la sociedad civil en la gestión ambiental y desarrollo de planes integrales de disposición final. provincia.

Tercero

Se recomienda que el municipio del distrito de Barranco al implementar esta

propuesta tenga acceso constante a información financiera y administrativa oportuna y confiable para calcular las tarifas de los servicios prestados por el municipio, brindando así servicios de calidad a los ciudadanos. población.

Cuarto

Se recomienda que el Distrito y Municipio de Barranco implemente un plan estratégico para mejorar la gobernanza de la ciudad de Barranco a través de proyectos de desarrollo local en la provincia con autonomía colectiva promueva la participación activa de los actores sociales de la provincia y permita a la gestión y autoridades competentes en la provincia. El consejo municipal liderará los esfuerzos de todas las partes de diversos actores sociales.

BIBLIOGRAFIA

- Cabrera, C. S. (13 de Agosto de 2020). *Planeamiento estrategico CEPLAN*. Obtenido de <http://propuestaciudadana.org.pe/>: <http://propuestaciudadana.org.pe/wp-content/uploads/2016/05/CEPLAN.pdf>
- Cegarra, J. S. (2011). *Metodologia de investigacion cientifica y aplicada*. Madrid.
- Chancafe, Y. L., Cruz, Y. T., & Noriega, J. (2019). *Índice de Progreso Social del Distrito de Barranco (Tesis para optar el grado de Maestro)*. Pontificie Universidad Catolica del Perú, Surco. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14945>
- Dammert, L. (2012). *Seguridad ciudadana en el Perú: las cifras del desconcierto*. Lima: Corporacion andina de Fomento. Obtenido de <https://catalog.ihsn.org/citations/86019>
- Fernandez, S. H., Martinez, L. M., & Ngono, R. F. (2019). Barreras que dificultan la planeacion estrategica en las organizaciones. *Revista de la facultad de ciencias economicas administrativas*, 10(1), 254-279. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v20n1/2539-0554-tend-20-01-00254.pdf>
- Fuentes, G., & Guemes, M. (2009). Modernizar y democratizar la administracion publica. Una mirada desde la realidad latinoamericana. *Revista enfoques: ciencias politica y administracion publica*, 7(11), 55-84. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/960/96011647003.pdf>
- Ganoza, M. U. (2015). *Aplicacion de un plan estrategico para la mejora de la gestion publica de la municipalidad de Puerto Eten 2015-2020 (Tesis de Maestria)*. Universidad peruana de ciencias aplicadas, Lima.
- Garcia, C. h. (2018). *Formacion de la cultura turistica en los pobladores del distrito de Barranco (Tesis de posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23240>
- Gutierrez de la Vara, M. (2004). *Metodologias de control*. Madrid: Geisa.
- Hernandez, R. S., Fernandez, C. C., & Baptista, P. L. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Obtenido de [de](#) 66

https://www.academia.edu/38885436/Hern%C3%A1ndez_Fern%C3%A1ndez_y_Baptista_2014_Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n

Hinojoso, M. A. (2003). Diagrama de Gantt. *Produccion, procesos y operaciones*. Obtenido de <http://www.colegio-isma.com.ar/Secundaria/Apuntes/Mercantil/4%20Mer/Administracion/Diagrama%20de%20Gantt.pdf>

Macias, M. A., & Mero, J. v. (2022). Importancia de Planeación Estratégica en Empresas en el Siglo XXI. *Polo de conocimiento*, 7(2), 31-39.

Martins, J. (3 de Febrero de 2023). Planificación estratégica para empresas. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/strategic-planning>

Mattar, J., & Mauricio, L. C. (2017). *Planificacion para el desarrollo en America latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Libros de la CEPAL, N° 148 (LC/PUB.2017/16-P. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/55cfe013-0aff-481a-89e1-bfe920dbe07f/content>

Mejora competitiva. (25 de septiembre de 2015). *¿Qué es estrategia? El pensamiento de Michael E. Porter*. Obtenido de <https://www.mejoracompetitiva.es/2015/09/que-es-estrategia/#:~:text=Entonces%2C%20%C2%BFqu%C3%A9%20es%20estrategia%3F,y%20nuestro%20crecimiento%20como%20empresa.>

Municipalidad de Barranco. (2023). *Historia de Barranco*. Barranco. Obtenido de <https://munibarranco.gob.pe/historia-de-barranco/>

Ortiz, C. G. (2019). *Planeamiento estratégico I (Tesis de posgrado)*. Universidad de la amazonia peruana, Iquitos. Obtenido de <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/6702?show=full>

Palacios, M. R. (2020). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Rev.Nac.Adm*, 11(2), 1659-4932. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2756>.

Patricio, A. D. (2022). *Plan estrategico y la gestion publica en la Municipalidad Distrital de Santa Maria, Provincia de Huaura (Tesis de maestria)*. Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6535>

- Peñafiel, J. L., Pibaque, M. P., & Pin, J. S. (2019). La importancia de la planificación estratégica para las pequeñas y medianas empresas (PYMES). *FIPCAEC*, 4(1), 107-133. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/105/141>
- POI. (2020). *Plan operativo institucional*. Barranco. Obtenido de <https://munibarranco.gob.pe/wp-content/uploads/2021/11/Plan-Operativo-Institucional-2020.pdf>
- Rivera, S. A., & Garcia, M. M. (2012). *Aplicacion de la estadistica a las ciencias sociales*. Puebla, Mexico: Porrúa.
- Rodriguez, J. C. (2022). *Municipalidad de Barranco, Acuerdo de Consejo*. Obtenido de <https://munibarranco.gob.pe/acuerdos-de-concejo-2022/>
- Romero, P. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional de San Marcos, Facultad de educación, Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6533>
- Rubio, V. (1995). Gestión pública: conceptos y métodos. RAE. *Revista Austriana de economía*, 4, 179-193. Obtenido de <http://84.89.132.1/~ortun/publicacions/RAE95.pdf>
- Salas, E. B. (2019). Comprendiendo las limitaciones de la investigación. *Propósitos y Representaciones*, 7(spe), 424. doi:<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7nSPE.424>
- Santos, D. (2022). *Planeación estratégica: qué es, elementos, etapas y ejemplos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/guia-planificacion-estrategica>
- Uceda, J. (2017). *La gestión pública y empresarial: Análisis y control*. Madrid: Díaz de Santos. Obtenido de [file:///C:/Users/boris/Downloads/Dialnet-GestionPublicaAnalisisY EvaluacionDePolitic as-27460%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/boris/Downloads/Dialnet-GestionPublicaAnalisisY EvaluacionDePolitic as-27460%20(1).pdf)
- Villajuan, C. (2011). *Plan estrategico y Scorecard*. Lima:ESAN.
- Xercavins, J., Cayuela, D., Cervantes, M., & Sabater, M. (2005). *Desarrollo sostenible*. Edición UPC. Obtenido de https://www.e-buc.com/portades/9788498800715_L33_23.pdf
- Yopan, L. F., Palmero, N. G., & Santos, J. M. (2020). *Cultura organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>

ANEXO

CUESTIONARIO SOBRE UN PLAN ESTRATEGICO PARA LA MEJORA DE LA DIRECCION PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCO, LIMA 2023-2026

Estimado (a), el presente cuestionario trata sobre un plan estratégico para la mejora de la dirección pública, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en la Municipalidad de Barranco, y luego de identificar las buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente. Muchas Gracias.

1: Nunca 2: Algunas veces 3: Muchas veces 4: Frecuentemente 5: Siempre

Tipo Escala de Likert

Variables	dimensiones	Instrumento	1	2	3	4	5
Aplicación del plan estratégico	Cultura Organizacional	1.La Misión y la Visión de la Municipalidad, se ven claramente reflejadas en la política y la estrategia, en los planes, programas, objetivos, metas y en la asignación de recursos.					
		2.La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, lo que incluye las opiniones de los ciudadanos y trabajadores.					
	Políticas	3.Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables, que son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad.					
		4.La Municipalidad revisa y, si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo, siguiendo una metodología rigurosa, como por ejemplo sabiendo cuándo y cómo debe hacerlo, quién ha de llevar la iniciativa, quién tiene que intervenir, quién se responsabiliza de su aprobación, etc.					
	Talento humano	5. La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la Municipalidad.					
		6.Se hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de calidad de la Municipalidad y los asuman en su trabajo diario.					

		7.Los trabajadores de la Municipalidad encuentran canales para sugerir e implicarse en la incorporación de mejoras y sienten que cada vez pueden tomar con más autonomía las decisiones que les corresponden.				
		8.Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones.				
		9. Se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales.				
Mejora en la gestión	Modernización	10.Se reconocen, se valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos por incorporar mejoras y por contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad.				
		11.La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad.				
	Políticas de gestión	12.Se gestionan de forma óptima los medios materiales espacios, equipos, materiales, nuevas tecnologías- y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad.				
		13.Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad.				
	Lineamientos de Gestión	14.Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas estratégicas y la cultura de la calidad, basada en la mejora continua.				
		15.La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados.				