

# GESTIÓN ESTRATÉGICA Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LAS INSTITUCIONES ESTATALES DE LA PROVINCIA DE HUARI, REGIÓN ANCASH, 2023

*por* Eusebio Arainga Blas

---

**Fecha de entrega:** 10-abr-2024 01:14p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2345771899

**Nombre del archivo:** Informe-Tesis-Arainga-GE-PP-Ver\_6\_2\_1\_1\_.docx (14.56M)

**Total de palabras:** 10864

**Total de caracteres:** 61939

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA**  
**Y GOBERNABILIDAD**



**GESTIÓN ESTRATÉGICA Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LAS**  
**INSTITUCIONES ESTATALES DE LA PROVINCIA DE HUARI,**  
**REGIÓN ANCASH, 2023**

**2**  
**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA**  
**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR**

**Dr. Eusebio Arainga Blas**

**ASESOR(A)**

**Mg. Jessica Mirella Albán Sáenz**

<https://orcid.org/0000-0003-4844-5888>

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Políticas públicas y análisis de políticas

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## Declaratoria de originalidad

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Jessica Mirella Albán Sáenz con DNI N° 18122669, como asesor (a) del trabajo de investigación titulado “Gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023”, desarrollado (a) por el (la) egresado (a) Eusebio Arainga Blas con DNI 32280891; del Programa de estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Mg. Jessica Mirella Albán Sáenz  
Asesor (a)

**Autoridades universitarias**

**Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, OFM**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo  
Fundador y Gran Canciller de la  
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo**

Rectora (e) de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI  
Vicerrectora Académica

**Dra. Ena Cecilia Obando Peralta**

Vicerrectora de Investigación

**Dr. Jaime Roberto Ramírez García**

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín**

Secretaria General

## **Dedicatoria**

A mi familia, por ser fuente de inspiración hacia  
la visión de mejora continua.

El Autor.

### **Agradecimiento**

En esta oportunidad, es necesario resaltar el liderazgo de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, por ser una casa de estudio superior formadora de profesionales acorde a la vanguardia de tiempos actuales.

A los profesionales docentes de cada asignatura, quienes cumpliendo el rol académico han contribuido en la formación continua de los estudiantes en la mención de Gestión Pública y Gobernabilidad.

También es importante expresar de todo corazón a mis colegas de la sección, que en el tiempo transcurrido se pudo estrechar experiencias de aprendizaje con satisfacción matizando en muchas veces discusiones de carácter formativa.

El Autor.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Arainga Blas Eusebio con DNI 32280891, egresado del Programa de Estudios de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “GESTIÓN ESTRATÉGICA Y LAS POLÍTICAS PUBLICAS EN LAS INSTITUCIONES ESTATALES DE LA PROVINCIA DE HUARI, REGIÓN ANCASH, 2023”, el cual consta de un total de 94 páginas, en las que se incluye 18 tablas y 7 figuras, más un total de 47 páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

*El autor*



**Arainga Blas Eusebio**  
**DNI 32280891**

## ÍNDICE

<b>Declaratoria de originalidad</b> .....	ii
<b>Autoridades universitarias</b> .....	iii
<b>Dedicatoria</b> .....	iv
<b>Agradecimiento</b> .....	v
<b>Declaratoria de autenticidad</b> .....	vi
<b>ÍNDICE</b> .....	vii
<b>ABSTRAC</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>II. METODOLOGÍA</b> .....	20
<b>2.1. Enfoque y tipo</b> .....	20
<b>2.2. Diseño de investigación</b> .....	20
<b>2.3. Población, muestra y muestreo</b> .....	20
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos</b> .....	21
<b>2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información</b> .....	23
<b>2.6. Aspectos éticos en investigación</b> .....	24
<b>III. RESULTADOS</b> .....	25
<b>3.1. Análisis descriptivo de las variables</b> .....	25
<b>3.2. Análisis inferencial de las variables</b> .....	28
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	38
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	41
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	42
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	43
<b>ANEXOS</b> .....	47

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	<sup>4</sup> Distribución de la muestra de estudio	21
Tabla 2	Categorías ordinales de escala de apreciación descriptiva	21
Tabla 3	Escalas categóricas de validación del instrumento	22
Tabla 4	Validación del instrumento por Juicio de Expertos	22
Tabla 5	Puntuación de valores de coeficiente de confiabilidad del instrumento	23
Tabla 6	Resultados de confiabilidad del instrumento	23
Tabla 7	Niveles de baremo que describe a los variables de estudio	25
Tabla 8	Nivel de gestión estratégica en las instituciones públicas de Huari	25
Tabla 9	Nivel de políticas públicas en las instituciones públicas de Huari	26
Tabla 10	Nivel de gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de Huari	27
Tabla 11	<sup>3</sup> Prueba de ajuste de normalidad de datos sobre la gestión estratégica y las políticas públicas	29
Tabla 12	<sup>3</sup> Coeficiente de correlación entre gestión estratégica y políticas públicas	29
Tabla 13	<sup>3</sup> Prueba de ajuste de normalidad de datos sobre la gestión estratégica y cultura de servicio	32
Tabla 14	<sup>3</sup> Coeficiente de correlación entre la gestión estratégica y cultura de servicio	32
Tabla 15	<sup>3</sup> Prueba de ajuste de normalidad de datos sobre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano	34
Tabla 16	<sup>3</sup> Coeficiente de correlación entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano	34
Tabla 17	<sup>3</sup> Prueba de ajuste de normalidad de datos sobre la gestión estratégica y calidad de servicios	36
Tabla 18	<sup>6</sup> Coeficiente de correlación entre la gestión estratégica y la calidad de servicios	36

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Tendencias de nivel de <sup>6</sup> gestión estratégica en las instituciones públicas .....	26
Figura 2 Tendencias de nivel de políticas públicas en las instituciones públicas .....	26
Figura 3 Tendencias de nivel de gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas.....	27
Figura 4 La naturaleza de correlación entre las variables gestión estratégica y políticas públicas .....	30
Figura 5 La naturaleza de correlación entre gestión estratégica y cultura de servicio .....	32
Figura 6 La naturaleza de correlación entre la gestión estratégica y fortalecimiento del capital humano .....	34
Figura 7 La naturaleza de correlación <sup>6</sup> entre la gestión estratégica y la calidad de servicios .....	36

## RESUMEN

En pleno siglo XXI para las instituciones estatales del país es un gran reto la implementación adecuada de la gestión estratégica y las políticas públicas. Por ello, el objetivo fundamental de estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2022. El estudio corresponde a un tipo de estudio de nivel básico, de diseño no experimental y de corte transeccional correlacional; la determinación de población y la respectiva muestra de estudio fue mediante el método no probabilístico intencional o selectivo, y así sea permitido la participación de 150 profesionales entre el Sector Educación, Gobiernos Locales y de Sector Salud. Los datos se han recogido mediante la aplicación de la escala de apreciación descriptiva con 24 reactivos, validado por los expertos con una ponderación positiva “muy adecuado” y su dado su confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach ( $\alpha$ : ,938). Concluye la investigación con una significancia de  $**p < 0,05$ , al ,000 y una moderada correlación de Rho ,527 y con ello se prueba que, existe una relación significativa entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2023.

**Palabra clave:** Gestión estratégica. Políticas públicas. Cultura de servicio.

## ABSTRAC

In the 21st century, the adequate implementation of strategic management and public policies is a great challenge for the country's state institutions. Therefore, the fundamental objective of the study was to determine the relationship that exists between strategic management and public policies in the state institutions of the province of Huari, Ancash region, 2022. The study corresponds to a type of basic level study, non-experimental and cross-sectional correlational design; The determination of the population and the respective study sample was through the intentional or selective non-probabilistic method, and thus the participation of 150 professionals from the Education Sector, Local Governments and the Health Sector was allowed. The data has been collected by applying the descriptive appreciation scale with 24 items, validated by the experts with a positive weighting "very adequate" and given its reliability using the Cronbach's alpha method ( $\alpha$ : .938). The research concludes with a significance of  $**p < 0.05$ , at .000 and a moderate correlation of Rho .527 and with this it is proven that there is a significant relationship between strategic management and public policies in public institutions of the province of Huari, Ancash region, 2023.

**Keyword:** Strategic management. Public politics. Service culture.

## I. INTRODUCCIÓN

La actualidad se caracteriza por ser una realidad complicada y de grandes desafíos a causa del impacto de múltiples problemáticas de índole económico, político, social y cultural. Dentro de ello, como instituciones públicas y aún privadas, para afrontar esta situación se necesita como herramienta dinámica la práctica de gestión estratégica y la implementación de las políticas públicas pertinentes y de gran impacto.

Como sostienen Arano, et al. ( 2011) en el contexto mundial los grandes retos del siglo XXI con relación a la gestión estratégica y políticas públicas, entre muchos “es el impacto de la globalización en todas las organizaciones así como: las competencias globales, los cambios tecnológicos super acelerados, el desborde de la ética, incumplimiento de responsabilidad social por parte de las entidades del Estado” (p. 29).

Según Betancourt, (2006) en la región de Latinoamérica, los parámetros de la gestión estratégica y las políticas públicas “en las entidades públicas su fin es orientar la participación colectiva de la población como requisito indispensable para incrementar la competitividad y alcanzar el futuro deseado, mediante herramientas de control estratégico en beneficios de la organización” (p. 15). Desde esta perspectiva, Gorrissen, (2020) postula la importancia de Gestión Estratégica en la conducción de una entidad, lo cual, permite “el logro de una visión y misión compartido y garantizar la creación de valor”. Esto implica, que en la Gestión Pública es necesario garantizar la eficacia y la eficiencia del desempeño de los operadores de gestión en una entidad pública, toda vez, mediante la implementación estratégica de visión, misión, los valores, la asignación adecuada y suficiente de los recursos financieros, promoción de evaluación de los desempeños y las lecciones aprendidas.

Sin embargo, en nuestro país, la gestión estratégica y la implementación de las políticas públicas en las instituciones del sector público está en afán de avanzar; sus líderes están en proceso de aprendizaje; la comunidad que participan aún sigue en letargo y en muchos casos con actitudes de resistencia al cambio, vale decir, en pleno siglo XXI persisten la cultura paternalista de los ciudadanos; las autoridades del Estado ligados a los actos de corrupción en toda su dimensión; las instituciones educativas de Educación Básica y Superior mantienen el desarrollo de una currícula de formación predominantemente cognitivo, con muchas limitaciones del proceso de diversificación, adecuación y adaptación; con metodología que no ayudan el desarrollo de las competencias de los estudiantes y ente otros. A esta idea Rodriguez, et al (2021) complementan que, para lograr una adecuada gestión estratégica y consecuentemente una buena implementación de políticas públicas por

parte de las entidades del Estado, “es indispensable el fortalecimiento de capacidades, el involucramiento activo de los actores sociales y sobre todo en la entidades del gobierno exista la transparencia y calidad de servicios” (p. 32), sin embargo, nuestra realidad, existen fuertes brechas en el cumplimiento de los derechos de igualdad e inclusión social, calidad ambiental, seguridad ciudadana, la transparencia económica y entre otros. Frente a ello, como sostienen Solís et al (2021) la implementación pertinente y sostenible de la gestión estratégica y las políticas públicas como un factor de la calidad de vida, obedece que los operadores de la gestión pública deben realizar un trabajo, donde se logre: ... (1) definición del problema, a fin de encontrar la posibilidad de mejora; (2) formulación de alternativas de solución, que permite satisfacer las necesidades; (3) implantación de la alternativa elegida que permite ejecutar los planes de desarrollo aglutinando la participación activa de los usuarios; (4) evaluación de resultados que permite revisar los impactos y por ende, cuanto de recursos tecnológicos, financieros, humanos se ha utilizado de con responsabilidad (p. 34). Sin embargo, en las entidades públicas que manejan alto contingencia de recursos económicos existe descuido en el cumplimiento de estas estrategias. Dicho de otra manera, determinan la implementación de las políticas públicas sin acudir a las orientaciones técnicas, mucho menos teniendo como las problemáticas genuinas de la población. Por ejemplo, sus planes de desarrollo son concretadas bajo la fórmula de trabajo en gabinete, sin debida realización de un diagnóstico real y muchas veces viendo el afán de mantener los propios intereses de los operadores de la gestión pública.

En consecuencia, en la provincia de Huari en cuanto la gestión estratégica y las políticas públicas, son notorios la presencia de muchas problemáticas, entre ellos: concreción de los instrumentos de gestión pública sin tomar la debida importancia de las necesidades básicas de la población de agua, luz, desagüe, carreteras, pistas, la agricultura y ganadería abandonadas, con baja atención de la seguridad ciudadana, débil cultura de prevención para afrontar los desastres naturales y sociales y entre otros. En tal sentido, como alternativa es importante: (1) concreción de los instrumentos de gestión pública acorde las necesidades e intereses de la población; (2) gestión de políticas públicas teniendo en cuenta el enfoque territorial que promueva la implementación de mesas de trabajo participativo, gestión de proyectos sostenibles. Es decir, como sostienen Tichenor, Merry, Grek, y Bandola (2022), las políticas públicas tienen que ser “globales, integrales y sobre todo con base las necesidades de la población y para lograr ello se concrete una gestión estratégica oportuna, pertinente y factible” (p.1). En tal sentido, teniendo en cuenta lo descrito, se ha formulado

el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2022? Como problemas específicos se ha formulado: (1) ¿Cuál es el nivel de la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari?; (2) ¿Qué relación existe entre la gestión estratégica y la cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari?; (3) ¿Qué relación existe entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari?; (4) ¿Qué relación existe entre la gestión estratégica y la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari?

Entre tanto, el presente trabajo de investigación como todo estudio, tiene su de justificación teórica, metodológica, práctica y social. (1) se justifica teóricamente, debido que las variables de estudio tienen sustento teórico con base al producto de una selección adecuada y pertinente de fuentes de información de libros de investigación, artículos científicos, tesis de investigación y otras fuentes secundarias que apoyan al estudio. (2) la justificación metodológica del estudio radica por el uso sistemático de métodos de investigación de enfoque cuantitativo, mediante lo cual, observar el comportamiento de las variables de estudio. (3) la justificación práctica del estudio radica en que la investigación permitirá la trascendencia e importancia de las variables de estudio en las instituciones públicas de la provincia de Huari, es decir, cuán importante es, en toda institución que se realice las buenas prácticas de gestión estratégica y, por ende, la implementación pertinente de las políticas públicas teniendo en cuenta los estándares de calidad. (4) la justificación social de estudio toma su relevancia por ser una investigación que puede contribuir como marco orientador de los operadores de la administración pública que laboran en las instituciones estatales implementando un conjunto de las políticas públicas con base la visión y misión de la población.

En este acápite, también es importante resaltar que el investigador ha garantizado la factibilidad del estudio por contar la disponibilidad de los recursos financieros, humanos, materiales y entre otros. Pero, sin embargo, no obstante, se ha presentado una serie de complejidades y/o limitaciones, tales como el contratiempo, saturación trabajo, limitaciones de conectividad a las herramientas tecnológicas y a tales se ha superado implementando el uso adecuado y pertinente del tiempo libre. A esto se suma las limitaciones económicas y a consecuencia de la pandemia los bajos salarios no han permitido la adquisición de materiales bibliográfico de primera mano.

Como toda investigación, el estudio cuenta con antecedentes internacionales y nacionales.

Los antecedentes a nivel internacional, se ha encontrado de Cernotto (2018) en su investigación titulado “Capacidad de gestión municipal en la implementación de políticas públicas de inclusión digital. La experiencia del aula digital punto oeste (2013-2015)” concluye que, la gestión estratégica en las municipalidades radica: en trabajo en equipo, mancomunidad, inclusión de innovaciones tecnológicas, flexibilidad institucional y sobre todo concretar las políticas públicas acorde la problemática de la población. Por su parte, Rodríguez (2018) en su investigación titulado “Análisis de la implementación de la política pública de seguridad ciudadana en Bogotá (1995-2015)” con una metodología de enfoque cualitativo, concluye que, la concreción de política pública es el resultado de trabajo sincronizado de los actores y como tal sea sostenibles en tiempo y espacio. En esta misma idea, Camacho (2022) en su investigación titulado “Desafíos para la implementación de la política pública de gestión de riesgos ecuatoriana: un análisis desde las controversias del acatamiento de las normas de construcción” con una metodología de corte cualitativo concluye que, (1) la primera controversia identificada al momento de concretar la política pública se basa en soluciones a corto plazo bajo la apariencia de capacidades resilientes en afrontar situaciones adversas, es decir, las autoridades toman decisiones al momento sin la debida planificación estratégica; (2) una segunda controversia emerge respecto al factor económico, el cual influye en diversos factores de desarrollo y frente a ello los gobiernos de turno no implementan políticas públicas de desarrollo económico en tiempo y espacio sostenible. Zambrano (2022) en su tesis titulado “Gestión estratégica y desarrollo socioeconómico en la provincia de santa elena: caso empresa pública del Gad provincial de Santa Elena, año 2020”, concluye que, el desarrollo de la gestión estratégica implica realizar un real diagnóstico situacional en la comunidad; que se detecte oportunamente las debilidades y oportunidades en la gestión; se concretan proyectos de inversión sostenibles; se promueve la implementación de medidas correctivas; se valore el desempeño del personal de manera permanente y pertinente; se logre manejar los recursos económicos de la entidad con bastante responsabilidad; se concretan la gestión de políticas públicas de manera oportuna y pertinentes.

En el ámbito nacional se ha encontrado los estudios de Rivera (2018) quien en tesis titulado “Diseño de un instrumento de gestión estratégica para los gobiernos regionales del Perú 2015-2016” con una metodología de corte cualitativo concluye que, el desarrollo de la

comunidad sea con metas claras y medibles según la realidad de cada región del país. Por su parte Ramos (2020) en su investigación titulado “Planeamiento y gestión estratégica en la municipalidad distrital de Santa María, año 2020” con una metodología de diseño correlacional, concluye, que las políticas públicas sean concretadas con base a una visión, misión, objetivos, metas y acciones medibles de la población. En esta misma línea de ideas, Rodríguez (2020) en su tesis titulado “Diseño y formulación de las políticas públicas, y el proceso de implementación, seguimiento y evaluación en los gobiernos locales de la región la Libertad, 2018-2019” concluye que, las políticas públicas requiere de planificación, implementación, seguimiento y evaluación oportuna. Finalmente Enríquez (2022) en su investigación titulado “Gestión Estratégica, Formación Integral y su relación con la Calidad Educativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológico Privados de la provincia del Cusco, Período 2019” confluje que, la calidad de desarrollo mucho depende de una adecuada planificación estratégica, por ende, una implementación pertinente de políticas públicas que conlleve a un desarrollo sostenible comunidad educativa.

El presente trabajo de investigación está fundamentado por un conjunto de teorías relacionadas a la gestión estratégica y políticas públicas.

La gestión estratégica, según afirman Inga, et al. (2021) “permite la formulación e implementación de objetivos institucionales y con ello lograr las metas de calidad y sostenibilidad cubriendo las necesidades e intereses del público usuario dentro de un contexto competitivo dentro del contexto de gestión pública o privado” (p. 1) y como tal, con la gestión estratégica se puede concretar las ventajas competitivas interdisciplinarias dentro de una institución. Por su parte, Morey (2019) a la gestión estratégica lo caracteriza como un proceso dinámico, prospectivo y selectivo que ayuda eliminar o reducir al mínimo todas las prácticas de improvisación, y como tal impulsa una comunicación democrática y el concurso de trabajo cooperativo y colaborativo. Por ello, al menos se puede dimensionar en 5 categorías: (I) planificación estratégica, según Delgado, et al. (2022) “permite concretar la organización institucional, para poder afrontar de manera sistemática problemas del entorno y al mismo tiempo fijar prioridades que ayuden concretar la visión institucional” (p. 103). Dicho de otra manera, la planificación estratégica permite establecer rutas de concreción de instrumentos de gestión a fin viabilizar estrategias concretas a favor de la entidad. Por lo tanto, la planificación estratégica brinda a las instituciones la oportunidad de: (i) concretar la organización de la institución de manera proactiva; (ii) comprender el sentido de la dirección que marcha la institución; (iii) incrementar el trabajo competitivo dentro de la entidad; (iv)

aumentar la satisfacción laboral; (v) lograr con objetividad el cumplimiento de la visión institucional; (vi) Tomar decisiones según las necesidades e interés de la población; (vii) incrementar desempeños con estándares de calidad y eficiencia operacional; (viii) establecer los mecanismos del uso sostenido de los recursos de la entidad; (ix) fomentar una actitud de cambio en la comunidad. En esta medida, como sostiene Sánchez (2021) la ruta metodológica de la planificación estratégica pasa por las siguientes etapas o fases: (a) Análisis estratégico (diagnóstico). (b) Formulación estratégica (planteamiento de objetivos, metas, estrategias y actividades). (c) Implantación estratégica (ejecución de la estrategia). (d) Retroalimentación estratégica (detectar brechas y planteamiento de alternativas de mejora). (II) la organización estratégica, según Arano, et al. (2011) “tienen un objetivo lógico y deseable, esto es generar competencias productivas con base a la visión y misión de la entidad” (p. 31). Es decir, en una sociedad como la nuestra, la organización estratégica se evidencia donde una institución al menos desarrollo dentro de la organización siguientes indicadores: los funcionarios y/o trabajadores desarrollan las habilidades de liderazgo adaptativo; existen confluencia de diversidad en equipo de trabajo; los resultados se visualizan en los niveles de productividad y sobre todo cuando se observa una satisfacción por parte de los usuarios. (III) la dirección estratégica, para Arano, et al. (2011) “es el conjunto de decisiones y actos usados para formular e implementar estrategias específicas que conseguirán que la organización se adapte a su entorno de forma competitivamente superior, para poder alcanzar las metas de la organización” (p. 29). En esta misma idea para los autores mencionados la dirección estratégica “es el procedimiento a través del cual las organizaciones crean estrategias destinadas a la consecución de objetivos establecidos y ejecutan dichas estrategias, a fin de satisfacer las exigencias de los usuarios” (p. 30). Por su parte Domínguez (2021), afirma que la dirección estratégica “es planificar, ejecutar y evaluar los objetivos, metas y acciones cumplidas en un tiempo razonable” (p. 244). En pocas palabras la dirección estratégica, implica desarrollar con objetividad dentro de una institución los siguientes desafíos: en todos los aspectos de la gestión se concreta los objetivos y metas globales; la toma de decisiones es compartidas dentro de la organización; la actuación del personal se cumple con los estándares de eficacia y eficiente. (IV) el control estratégica para Domínguez (2021) “implica seguir una estrategia que está siendo implementada. También se preocupa por detectar problemas o cambios en la estrategia y hacer los ajustes necesarios” (p. 244). Resumiendo, las ideas, el control estratégico se puede visualizar al realizar el cumplimiento de las siguientes estrategias: después de la ejecución

de una estrategia hay que realizar la medición de los resultados, la evaluación de resultados, por ende, la implementación de medidas correctivas. (V) la evaluación estratégica, para Martín (2017) consiste en “utilizar una serie de instrumentos de evaluación y metodologías para optimizar la estrategia a seguir y con ello poder mejorar la calidad y el control durante su implementación”. Desde esta perspectiva, la evaluación estratégica se concreta al implementarse las siguientes estrategias: monitoreo permanente de la gestión dentro de la entidad; identificación de brechas; la implementación de los planes de mejora y entre otros.

Las políticas públicas, según Rodríguez, et al. (2021) son “un conjunto de sucesivas respuestas del Estado frente a situaciones consideradas socialmente como problemáticas” (p. 33). Por su parte López (2021) sostiene que las políticas públicas “son el compendio de acciones que el gobierno plantea con el objetivo de garantizar el bienestar de la población, en términos de los derechos humanos universales (derecho a la salud, educación, alimentación, entre otros)” (p. 50). El mencionado autor enfatiza que las políticas públicas se caracterizan por “su temporalidad (varía según el tiempo), territorialidad (se implementa teniendo en cuenta el ámbito territorial ya sea a nivel nacional, regional o local) y normatividad (se implementa con base a las normas establecidas, lo contrario es nulo de puro derecho)” (p. 50). Esta tridimensionalidad de las políticas públicas claramente nos indica las entidades que manejan un techo presupuestal sí o sí tienen que cumplir los procesos de formulación, ejecución, evaluación y control. Las principales dimensiones de las políticas públicas durante su implementación pueden ser: (i) la cultura de servicio, lo cual, Según García (2016) son “un conjunto de valores institucionales, en lo cual, se debe reflejar al interior y exterior de la entidad una comunicación asertiva, respeto, transparencia en el actuar, ambiente sano de trabajo, convivencia positiva y sobre todo ese don de servir” (p. 393). Teniendo este marco conceptual, en la realidad peruana, la cultura de servicio se evidencia cuando en la entidad existe confianza, sentido de pertinencia y sobre todo la transparencia y entre otros. (ii) el fortalecimiento del capital humano, para Ramírez (2022) consiste en “potenciar las capacidades que posibiliten el desarrollo del personal y de los equipos de trabajo con base en las metas estratégicas propuestas” (p. 10). A este idea refuerza Ramírez (2022) argumentando que esta acción “permite la transformación efectiva y eficiente de una institución u organización” (p. 4). Es decir, como sostienen Londoño y Escobar (2017) en esta era digital y cultura globalizada es importante “implementar el entrenamiento de las habilidades para potenciar el Know how (saber cómo) del de los equipos de trabajo” (p. 35). Por lo tanto, la promoción de fortalecimiento del capital humano dentro de las instituciones estatales se observa cuando una institución desarrolla al menos la

promoción de círculos de interaprendizaje, la valoración de derechos laborales, implementación de programas de fortalecimiento de capacidades y entre otros. (iii) la calidad de servicio, para Luna y Torres (2022) “representa una serie de atributos que los usuarios evalúan el servicio brindado por una entidad según el desempeño del personal y esto sea una valiosa herramienta para la mejora de los mismos” (p. 92). En tal sentido, la calidad de servicios dentro de una entidad estatal se visualiza cuando al menos se observa la sincronía de práctica de la empatía; se desarrolla la capacidad de respuesta ágil y proactivo; la movilización de un conjunto de activos intangibles incorporando los estándares de eficacia, eficiente y efectividad.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque y tipo

Esta investigación pertenece al enfoque cuantitativo. Por ende, corresponde al tipo de investigación: (1) Según su finalidad, es básica. (2) Por su profundidad, es relacional.

### 2.2. Diseño de investigación

El presente estudio es correlacional, lo cual, según Hernández, *et al.* (2010) sólo se ha observado el comportamiento de las variables de estudio” (p. 149). Es decir, “describir relaciones entre dos o más variables o conceptos en un momento determinado” (p. 155).

Por lo tanto, el modelo del diseño es como sigue:

$$X_1 \text{ --- } Y_1$$

Donde:

$X_1$ = Representa a la variable 1: Gestión estratégica.

$Y_1$ = Representa a la variable 2: Políticas públicas.

--- = símbolo que indica recolectar datos en tiempo único y se describe relación entre variable  $X_1$  y  $Y_1$ .

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### a) Población

Teniendo en cuenta los estudios de Gallar, (1992) “para la recolección y análisis de información, es necesaria la definición clara del contexto inmediato de la población de estudio” (p. 36). Para ello, se determinó la participación de 150 profesionales que trabajan como gerentes, administradores, jefes y servidores públicos de: UGEL Huari, Municipalidad provincial de Huari y Red de Salud Conchucos Sur-Huari, debido a las siguientes razones: fácil acceso al lugar. Medios de transporte disponible. Población con una diversidad cultural heterogénea para observar las características de los variables de estudio.

#### b) Muestra y muestreo

Para el desarrollo de esta tesis se ha decidido el uso de la técnica de muestreo “no probabilístico”, es decir, como sostiene Hernández et al. (2010) “la elección de las muestras no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión de un investigador” (pp. 189-190). Por lo tanto, para el estudio se ha aplicado el muestreo “no probabilístico intencional o selectivo”, que para Gomero y Moreno(1997) “es escoger de la población aquellas unidades clave que pueden proporcionar información pertinente” (p. 198). En síntesis, en el presente trabajo de investigación, han participado el 100% de la

población tomada a 150 trabajadores entre gerentes, administradores, jefes y servidores públicos de UGEL Huari, Municipalidad provincial de Huari y Red de Salud Conchucos Sur-Huari, debido a que ellos, por el conocimiento y la experiencia, podrán ofrecer una información segura y confiable, es decir, como sostiene Court, (1991) "...en las muestras no probabilísticas, viendo su cantidad pueden ser sometidos al estudio toda la población seleccionada" (p. 20) tal como se detalla en la tabla 1.

**Tabla 1**

***Distribución de la muestra de estudio***

Lugar	Trabajadores de las instituciones	Población	Muestra (%)
Huari	UGEL Huari	50	50
	Municipalidad provincial de Huari	50	50
	Red de Salud Conchucos Sur-Huari	50	50
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>150</b>

**2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

**a) Técnica**

En la recolección de información se ha aplicado la técnica de la encuesta para la observación puntual de las variables de estudio. A esto se ha complementado con la aplicación de la técnica de análisis documental, ello a fin de sistematizar el marco conceptual de la investigación.

**b) Instrumento**

Para recoger información se ha utilizado la Escala de Apreciación Descriptiva (EAD), lo cual, es un instrumento bastante utilizado en los estudios de diseño correlacional, es decir, como afirman Ñaupas, et al. (2014) "en estudios correlacionales, a las variables o categoría se mide con escalas de apreciación" (p. 175). En tal sentido, para el presente estudio se ha construido la Escala de Apreciación Descriptiva con valores positivos, como se observa en la tabla 2.

**Tabla 2**

***Categorías ordinales de escala de apreciación descriptiva***

Escala	Valoración
Nunca	1
Rara vez	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

**Validez**

Según Hernández *et al.* (2010) la validez, significa “el grado en que un instrumento realmente mide a la variable o categoría que pretende medir” (p. 201). En tal sentido, para tomar la validez del instrumento, en primer lugar, fue importante determinar las respectivas escalas categóricas de validación, tal como se evidencia en la tabla 3.

**Tabla 3**

*Escalas categóricas de validación del instrumento*

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de su formulación					
Amplitud que recoge información					
Congruencia entre dimensiones e indicadores.					
Coherencia entre las dimensiones.					
Nivel de aporte					

En efecto, teniendo en cuenta los valores de la tabla 3, la validez del instrumento se ha determinado mediante juicio de expertos de los profesionales universitarios para tal fin, tal como se muestra en la tabla 4, los mismos que están consignadas en el anexo 3.1.

**Tabla 4**

*Validación del instrumento por Juicio de Expertos*

Nº	Expertos de validación	Nivel de valoración	Puntaje
1.	Experto 1	Muy Adecuado	12
2.	Experto 2	Muy Adecuado	12
3.	Experto 3	Muy Adecuado	12
	Promedio	Muy Adecuado	12

En síntesis, teniendo en cuenta los valores de la tabla 4, según la opinión de Juicio de Expertos, el puntaje de 12 equivale a un nivel de escala de valoración categórica de “Muy Adecuado”, lo cual, significa que el instrumento tiene una validez de acuerdo con los parámetros de la investigación científica.

**Confiabilidad**

Para determinar la consistencia interna y el grado de confiabilidad del instrumento se ha aplicado el método de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, a lo cual, Hernández *et al.* (2010) lo define como “ los valores producidos oscilan entre 0 y 1, dentro de ello, cuando un coeficiente es igual a 0 significa nula confiabilidad, pero si el coeficiente es 1, significa máximo confiabilidad” (p. 207). Para ello, primero se ha aplicado en una muestra piloto que según Sabino (2017) es “un grupo de personas que ayudan corroborar la

fidedignidad, la operatividad y la validez del cuestionario” (p. 122). Para Mejía (2005) prueba piloto “es la aplicación del instrumento en un grupo similar al del estudio, a fin de mejorar consistencia internas del instrumento y después efectuarlo un nuevo examen para asegurar el grado de coeficiente de confiabilidad requerida en la investigación científica” (p. 39). En consecuencia, confiabilidad del instrumento se basan con los valores de la siguiente tabla

**Tabla 5**

***Puntuación de valores de coeficiente de confiabilidad del instrumento***

Valores de puntuación	Interpretación
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

**Nota:** Adaptado de Ñaupas et al, (2011, p. 162).

En efecto, como muestra piloto participaron 117 profesionales que laboran como gerentes, administradores, jefes y servidores en la municipalidad provincial de Huaraz, UGEL Huaraz y del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz y hallando el resultados del coeficiente Alfa de Cronbach de ,934 por ciento y de muestra real ,938 por ciento con una muestra de 150 trabajadores, ubicándose de esa manera al rango de escala que va de 0,72 a 0,99 que significa “excelente confiabilidad” como se muestra en la tabla 6. Para más información ver la evidencia consignado en el anexo 1.3.

**Tabla 6**

***Resultados de confiabilidad del instrumento***

Tipos de muestra	Instituciones públicas	Nº de elementos	Nº de ítems	Alfa Cronbach ( $\alpha$ )
Muestra piloto	Huaraz	117	24	,934
Muestra real	Huari	150	24	,938

**2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

La información procesada se visualiza en la elaboración de base de datos en Excel y consecuentemente a ello se tuvo que sistematizar datos programa estadístico spss v. 24.

Como parte de análisis de información, se ha realizado el análisis descriptivo a fin de presentar los resultados mediante la estadística descriptiva sistematizados en tablas de

frecuencia y figuras de barra u otro conforme las variables y dimensiones de estudio. Como parte fundamental también se ha realizado el análisis inferencial a fin de probar las hipótesis planteadas conforme los protocolos establecidos en la investigación científica. Dentro de ello, se ha realizado prueba de ajuste de normalidad de datos teniendo en cuenta los parámetros de correlación “r” de Pearson, para datos de distribución normal, o en su defecto, con rho” de Spearman, para datos que no provienen de una muestra de distribución normal.

#### **2.6. Aspectos éticos en investigación**

El presente estudio, lo elemental ha sido cumplir con los principios de objetividad, honestidad, veracidad, confidencialidad y sobre todo el respeto de derecho de autoría, lo cual significa asumir con creces la ética investigativa; a esto se ha complementado mediante la suscripción del consentimiento informado a fin de prevenir las responsabilidades agravantes a la investigación científica.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo de las variables

**Tabla 7**

*Niveles de baremo que describe a los variables de estudio*

Niveles de los baremos	Valor numérico
Muy bajo	1
Bajo	2
Regular	3
Alto	4
Muy alto	5

En el presente estudio, los resultados obtenidos del análisis descriptivo se basan según los valores de la tabla 7, lo cual, describe los niveles de baremación de la relación que existe entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

A continuación, con base los datos consignados en el anexo 7, se ha sistematizado los siguientes resultados descriptivos:

a) **Variable X<sub>1</sub>: Nivel de gestión estratégica en las instituciones públicas de la provincia de Huari**

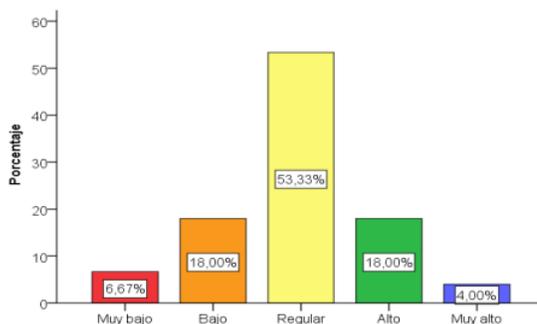
**Tabla 8**

*Nivel de gestión estratégica en las instituciones públicas de Huari*

Niveles de gestión estratégica	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	06,67
Bajo	27	18,00
Regular	80	53,33
Alto	27	18,00
Muy alto	06	04,00
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

**Figura 1**

**Tendencias de nivel de gestión estratégica en las instituciones públicas**



En la tabla 8 y figura 1, se muestra el nivel de gestión estratégica en las instituciones públicas de la provincia de Huari, según los encuestados, el 6,67% es “muy bajo”; el 18% es “bajo”, el 53,33% es “regular”, el 18% es “alto” y sólo el 4% es “muy alto”.

**b) Variable X<sub>2</sub>: Nivel de políticas públicas en las instituciones públicas de Huari**

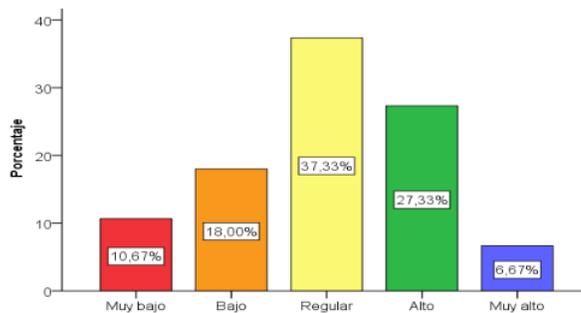
**Tabla 9**

**Nivel de políticas públicas en las instituciones públicas de Huari**

Nivel de políticas públicas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	16	10,67
Bajo	27	18,00
Regular	56	37,33
Alto	41	27,33
Muy alto	10	6,67
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

**Figura 2**

**Tendencias de nivel de políticas públicas en las instituciones públicas**



Con los valores de la tabla 9 y figura 2, se evidencian que, el nivel de gestión de políticas públicas en las instituciones públicas de la provincia de Huari, según los

encuestados, el 10,67% es “muy bajo”; el 18% es “bajo”, el 37,33% es “regular”, el 27,33% es “alto” y sólo el 6,67% es “muy alto”.

c) **Nivel de gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de la provincia de Huari**

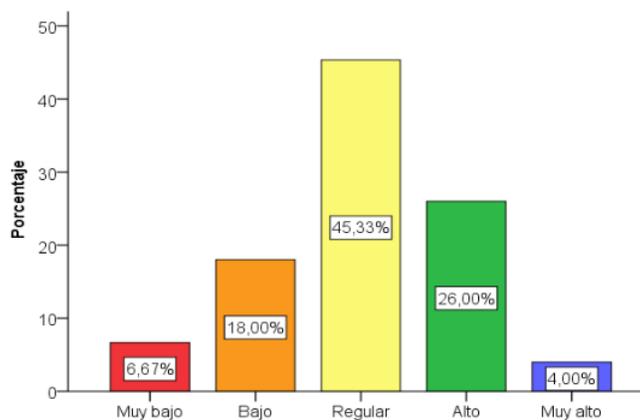
**Tabla 10**

*Nivel de gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de Huari*

<b>Nivel de gestión estratégica y las políticas públicas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy bajo	10	06,67
Bajo	27	18,00
Regular	68	45,33
Alto	39	26,00
Muy alto	06	04,00
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

**Figura 3**

*Tendencias de nivel de gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas*



En la tabla 10 y figura 3, se muestra que, la gestión estratégica y las políticas públicas en Huari, según los encuestados, el 6,7% opinan que es “muy bajo”; el 18% es “bajo”, el 45,3% es “regular”, el 26% es “alto” y sólo el 4% es “muy alto”.

### 3.2. Análisis inferencial de las variables

Las pruebas de hipótesis general y específicas se ha sistematizado con base de datos consignado en el anexo 7, por ende, cumpliendo las cuantificaciones y supuestos que se explican a continuación: (i) Planteamiento de hipótesis estadísticas, aquí se ha formulado la respectiva hipótesis alterna ( $H_1$ ) y la hipótesis nula ( $H_0$ ) a fin de conocer la relación de existe o no entre las variables y dimensiones asociada respectivamente. (ii) Nivel de significancia (N.S.), esto indica margen de error durante la prueba de las hipótesis. En nuestro caso es a  $\alpha=0.05$  equivalente al 5%. (iii) Prueba de ajuste de normalidad de datos, es un trabajo estadístico con criterios paramétricos y no paramétricos se conoce si los datos recogidos se ajustan o no a una distribución normal. (iv) Prueba estadística, es un trabajo estadístico de coeficiente de correlación entre las variables y las dimensiones asociadas con base a la significancia  $p_v$ . (v) Regla de decisión, son supuestos para rechazar o aceptar las respectivas hipótesis planteadas. En tal sentido, Si  $p_v > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Si  $p_v < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). (vi) Decisión, implica confirmar la validez de hipótesis planteada ya sea hipótesis nula ( $H_0$ ) o la hipótesis alterna ( $H_1$ ) con base a los valores de coeficiente de correlación y su respectiva significancia.

Seguidamente, se muestran los resultados obtenidos en las dos pruebas de hipótesis realizadas: general y específicas

#### A. Prueba de hipótesis general

Para esta hipótesis, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2022. Para probarlo se ha seguido el desarrollo del siguiente protocolo:

##### 1° Planteamiento de hipótesis estadísticas

###### Hipótesis nula ( $H_0$ )

No existe una relación significativa entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

###### Hipótesis alterna ( $H_1$ )

Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

##### 2° Nivel de significancia (N.S)

$$\alpha=0.05$$

### 3° Prueba de ajuste de normalidad<sup>1</sup> de datos

#### Supuestos:

Si  $PV > 0,05$ , los datos provienen de una muestra de distribución normal.

Si  $PV < 0,05$ , los datos no provienen de una muestra de distribución normal.

La tabla 11, muestra los valores de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, donde  $p_v$  ,001 y ,000 respectivamente, se ajustan al supuesto  $p_v < 0,05$ , lo que indica que los datos no descienden de una muestra de distribución normal, por lo tanto, la prueba de hipótesis general se tuvo que realizar mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido que los datos sobre las variables asociadas no provienen de una muestra de distribución normal.

**Tabla 11**

*Prueba de ajuste de normalidad de datos sobre la gestión estratégica y las políticas públicas*

	Variables asociadas	
	Gestión estratégica	Políticas públicas
Z de Kolmogorov-Smirnov	,102	,110
p	,001	,000
N	150	

### 4° prueba estadística

Según la tabla 12, el valor de Rho de Spearman<sup>2</sup> ,527\*\* señala que existe una moderada correlación entre la gestión estratégica y las políticas públicas, con una significancia al ,000 (\*\* $p < 0,01$ ). En la figura 4 se muestra la naturaleza de correlación entre las variables asociadas.

**Tabla 12**

*Coefficiente de correlación entre gestión estratégica y políticas públicas*

Correlación de variables asociadas	Estadístico	
	Rho de Pearson	Sig. (bilateral)
Gestión estratégica Políticas públicas	,527**	,000
N=150		** $p < 0,01$

<sup>1</sup> La metodología utilizada para la prueba de ajuste de normalidad de datos fue mediante Kolmogorov-Smirnov para una muestra, por contar con tamaño muestral mayor que 50 unidades.

<sup>2</sup> Tabla de escala de correlación de Rho de Spearman:

0,00 - 0,25: Escasa o nula correlación.

0,26 - 0,50: Débil correlación.

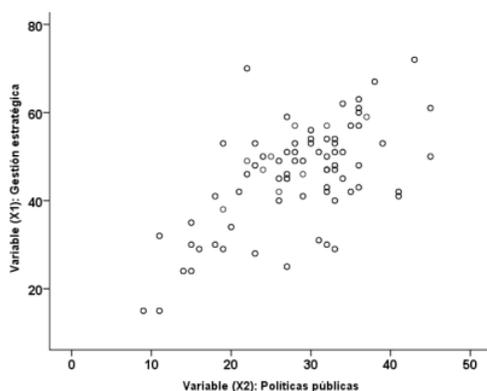
0,51 - 0,79: Moderada correlación.

0,80 - 0,99: Fuerte correlación.

1,00 - 1,00: Perfecta correlación.

**Figura 4**

**La naturaleza de correlación entre las variables gestión estratégica y políticas públicas**



**5°. Regla de decisión**

Si  $PV > 0,05$ , se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

Si  $PV < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

**6°. Decisión**

El  $p_v$  ,000 se ajusta al supuesto  $p_v < 0,05$ , con ello se niega a la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por lo tanto, con el Rho de Spearman de ,527, se concluye que, existe una moderada correlación y significativa entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

**B. Pruebas de hipótesis específicas**

**1) Prueba de hipótesis específica 01 ( $H_{e1}$ )**

Para la hipótesis específica 1, el objetivo fue determinar el nivel de la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari. Para probarlo se ha seguido el desarrollo del siguiente protocolo:

**1° prueba estadística**

Con los valores de la tabla 10, se evidencian que, el nivel de gestión estratégica y las políticas públicas en Huari, según los encuestados, el 6,7% opinan que es “muy bajo”; el 18% opinan que es “bajo”, para el 45,3% es “regular”, para el 26% es “alto” y sólo para el 4% es “muy alto”. Esto significa que, en términos generales el nivel de gestión estratégica y las políticas públicas en Huari es “regular” con tendencias mínimas hacia el nivel “alto” y “muy alto”.

## 2° Decisión

Asumiendo los niveles de baremo que describe a los variables de estudio en la tabla 7, se concluye que, el nivel de la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, en términos generales es “regular” con tendencias mínimas hacia el nivel “alto” y “muy alto”.

### 2) Prueba de hipótesis específica 02 (He<sub>2</sub>)

Para la hipótesis específica 2, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari. Para probarlo se ha seguido el desarrollo del siguiente protocolo:

#### 1° Planteamiento de hipótesis estadísticas

##### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

No existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari.

##### Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>)

Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari.

#### 2° Nivel de significancia (N.S)

$$\alpha=0.05$$

#### 3° Prueba de ajuste de normalidad de datos

##### Supuestos:

Si  $PV > 0,05$ , los datos provienen de una muestra de distribución normal.

Si  $PV < 0,05$ , los datos no provienen de una muestra de distribución normal.

La tabla 13, muestra los valores de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de  $p_v$  ,001 y ,000 respectivamente, las cuales se ajustan al supuesto  $p_v < 0,05$ , esto refiere que los datos no nacen de una muestra de distribución normal, por lo tanto, la prueba de hipótesis específica 2 se tuvo que realizar con Rho de Spearman, debido a que los datos de la variable y la dimensión asociada no provienen de una muestra de distribución normal.

**Tabla 13**

**Prueba de ajuste de normalidad de datos sobre la gestión estratégica y cultura de servicio**

Estadístico	Variables asociadas	
	Gestión estratégica	Cultura de servicio
Z de Kolmogorov-Smirnov	,102	,122
p	,001	,000
N	150	

#### 4° prueba estadística

Con la tabla 14, el Rho de Spearman  $,550^{**}$  indica que existe una moderada correlación entre la gestión estratégica y cultura de servicio, con una significancia al  $,000$  ( $**p<0,01$ ). En la figura 5 se muestra la dispersión de datos de la variable y la dimensión asociada.

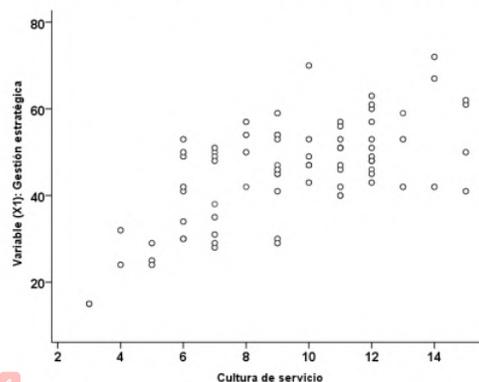
**Tabla 14**

**Coefficiente de correlación entre la gestión estratégica y cultura de servicio**

Correlación de variable y dimensión asociadas	Estadístico	
	Rho de Pearson	Sig. (bilateral)
Gestión estratégica Cultura de servicio	$,550^{**}$	$,000$
N=150		$**p<0,01$

**Figura 5**

**La naturaleza de correlación entre gestión estratégica y cultura de servicio**



#### 5°. Regla de decisión

Si  $PV>0,05$ , se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

Si  $PV<0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

## 6°. Decisión

El  $p_v$  ,000 se ajusta al supuesto  $p_v < 0,05$ , con ello se niega a la hipótesis nula ( $H_0$ ) y admite la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por lo tanto, con el Rho de Spearman de ,550 se concluye que, existe una moderada correlación y significativa entre la gestión estratégica y cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

### 3) Prueba de hipótesis específica 03 ( $H_{e3}$ )

Para la hipótesis específica 3, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari. Para probarlo se ha seguido el desarrollo del siguiente protocolo:

#### 1° Planteamiento de hipótesis estadísticas

##### Hipótesis nula ( $H_0$ )

No existe una relación significativa entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari.

##### Hipótesis alterna ( $H_1$ )

Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari.

#### 2° Nivel de significancia (N.S)

$$\alpha=0.05$$

#### 3° Prueba de ajuste de normalidad de datos

##### Supuestos:

Si  $PV > 0,05$ , los datos provienen de una muestra de distribución normal.

Si  $PV < 0,05$ , los datos no provienen de una muestra de distribución normal.

Según la tabla 15, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, el  $p_v$  ,001 y ,000 respectivamente se adecuan al supuesto  $p_v < 0,05$ , esto señala que los datos no provienen de una muestra de distribución normal, lo que obligó ejecutar la prueba de hipótesis específica 3 mediante el Rho de Spearman, debido a que los datos de la variable y la dimensión asociada no provienen de una muestra de distribución normal.

**Tabla 15**

**Prueba de ajuste de normalidad de datos sobre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano**

Estadístico	Variables asociadas	
	Gestión estratégica	Fortalecimiento del capital humano
Z de Kolmogorov-Smirnov	,102	,109
p	,001	,000
N	150	

Fuente: Datos procesados de la encuesta aplicada a la muestra de estudio: 25 agosto, 2022

**4° prueba estadística**

En la tabla 16, el Rho de Spearman ,406\*\* indica que existe débil correlación entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano, pero con una significancia al ,000 (\*\* $p < 0,01$ ). En la figura 6 se muestra la dispersión de correlación de datos de la variable y la dimensión asociada.

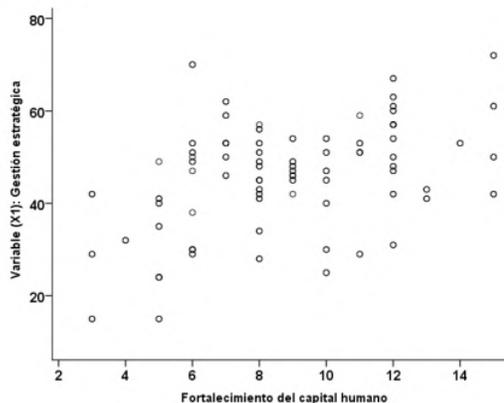
**Tabla 16**

*Coficiente de correlación entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano*

Correlación de variable y dimensión asociadas	Estadístico	
	Rho de Pearson	Sig. (bilat)
Gestión estratégica Fortalecimiento del capital humano	,406**	,000
N=150	** $p < 0,01$	

**Figura 6**

*La naturaleza de correlación entre la gestión estratégica y fortalecimiento del capital humano*



## **5°. Regla de decisión**

Si  $PV > 0,05$ , se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

Si  $PV < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

## **6°. Decisión**

El  $p_v$  ,000 se ajusta al supuesto  $p_v < 0,05$ , con ello se rechaza a la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por lo tanto, con el Rho de Spearman de ,406 se concluye que, existe débil correlación, pero significativa entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

### **4) Prueba de hipótesis específica 04 ( $H_{e4}$ )**

Para la hipótesis específica 4, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari. Para probarlo se ha seguido el desarrollo del siguiente protocolo:

#### **1° Planteamiento de hipótesis estadísticas**

##### **Hipótesis nula ( $H_0$ )**

No existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari.

##### **Hipótesis alterna ( $H_1$ )**

Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari.

#### **2° Nivel de significancia (N.S)**

$$\alpha = 0.05$$

#### **3° Prueba de ajuste de normalidad de datos**

##### **Supuestos:**

Si  $PV > 0,05$ , los datos provienen de una muestra de distribución normal.

Si  $PV < 0,05$ , los datos no provienen de una muestra de distribución normal.

En la tabla 17, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, con  $p_v$  ,001 y ,000 respectivamente se adecuan al supuesto  $p_v < 0,05$ , lo cual señala que los datos no provienen de una muestra de distribución normal, lo que obligó ejecutar la prueba de hipótesis específica 4 mediante el *Rho de Spearman*, debido que los datos de la variable y la dimensión asociada no provienen de una muestra de distribución normal.

**Tabla 17**

**Prueba de ajuste de normalidad de datos sobre la gestión estratégica y calidad de servicios**

Estadístico	Variables asociadas	
	Gestión estratégica	Calidad de servicios
Z de Kolmogorov-Smirnov	,102	,252
p	,001	,000
N	150	

**4° prueba estadística**

La tabla 18, de Rho de Spearman ,404\*\* señala que existe débil correlación entre la gestión estratégica y la calidad de servicio, pero con una significancia al ,000 (\*\* $p < 0,01$ ). La figura 7 muestra la dispersión correlacionados entre la variable y la dimensión asociada.

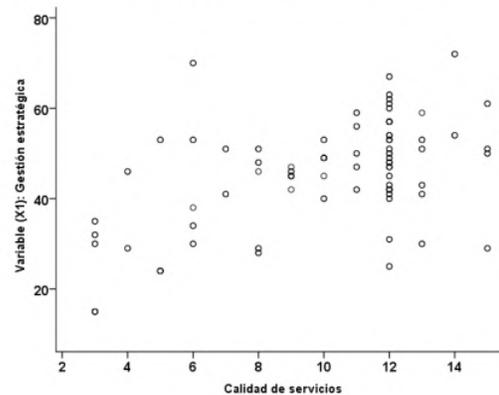
**Tabla 18**

**Coficiente de correlación entre la gestión estratégica y la calidad de servicios**

Correlación de variable y dimensión asociadas	Estadístico	
	Rho de Pearson	Sig. (bilat)
Gestión estratégica Calidad de servicios	,404**	,000
N=150	** $p < 0,01$	

**Figura 7**

**La naturaleza de correlación entre la gestión estratégica y la calidad de servicios**



**5°. Regla de decisión**

Si  $PV > 0,05$ , se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

Si  $PV < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

#### **6°. Decisión**

El  $p_v$  ,000 se ajusta al supuesto  $p_v < 0,05$ , con ello se rechaza a la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Por lo tanto, con Rho de Spearman de ,404 se concluye que, existe débil correlación, pero significativa entre la gestión estratégica y la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados del presente trabajo de investigación tienen suficiente respaldo teórico básicamente de las variables estudio. Dentro de ello, es importante resaltar el significado de la variable “gestión estratégica” que, según Inga, et al. (2021) permite “la formulación e implementación de objetivos institucionales y con ello lograr las metas de calidad y sostenibilidad cubriendo las necesidades e intereses del público usuario dentro de un contexto competitivo dentro del contexto de gestión pública o privado” (p. 1) y como tal, con la gestión estratégica se puede concretar las ventajas competitivas interdisciplinarias dentro de una institución. Por su parte, Morey (2019) sostiene que la gestión estratégica se caracteriza por ser un proceso dinámico, prospectivo y selectivo que ayuda eliminar o reducir al mínimo todas las prácticas de improvisación, y como tal impulsa una comunicación democrática entre los actores mediante un trabajo cooperativo y colaborativo. Consecuentemente, en el estudio toma su relevancia la variable “políticas públicas”, que según Rodríguez, et al. (2021) son un conjunto de acciones que impulsan las entidades o instituciones gubernamentales a fin de solucionar diversas problemáticas de la población. Por su parte López (2021) sostiene que las políticas públicas son cadena de acciones que las entidades del Estado formulan objetivos de desarrollo a beneficio de la población básicamente en la salud, educación, alimentación, medios de comunicación, infraestructura vial, saneamiento básico y entre otros. Ahondando a ello, se puede sostener que las políticas públicas desde la perspectiva de gestión estratégica se caracterizan por temporo-espacial y jurídico, a la vez, tiene una etapa formulación, ejecución, evaluación control.

Teniendo en cuenta este aval teórico, los resultados del análisis descriptivo se basan según los valores de la tabla 7, con escalas de “muy bajo”, “bajo”, “regular”, “alto” y “muy alto”, las cuales, describen los niveles de baremación de la relación que existe los variables de estudio.

Mientras tanto, con los valores de la tabla 8, 9 y 10 se evidencia que, el nivel de gestión estratégica en Huari, según los encuestados, en términos generales es “regular” con tendencias mínimas hacia el nivel “alto” y “muy alto”. Es decir, desde el enfoque de gestión estratégica, la implementación de las políticas públicas en las instituciones estatales de Huari es sólo a corto plazo, sin la debida planificación oportuna y pertinente, sin dar la mirada de visión y misión estratégica y en especial fuera de los alcances de desarrollo sostenible. Esta afirmación tiene pleno respaldo de Camacho (2022) quien sostiene que, (1) la primera controversia identificada al momento de ejecutar la política pública se basa en las soluciones

a corto plazo bajo la apariencia de capacidades resilientes en afrontar situaciones adversas, es decir, las autoridades toman decisiones al momento sin la debida planificación estratégica; (2) una segunda controversia emerge respecto al factor económico, el cual influye en diversos factores de desarrollo y frente a ello los gobiernos de turno no implementan políticas públicas de desarrollo económico en tiempo y espacio sostenible. Por su parte, Zambrano (2022) corrobora afirmando que, el desarrollo de la gestión estratégica implica realizar un real diagnóstico situacional en la comunidad; que se detecte oportunamente las debilidades y oportunidades en la gestión; se concretan proyectos de inversión sostenibles; se evalúa con objetividad el desempeño del personal; se logre manejar los recursos económicos de la entidad con bastante responsabilidad; se concretan la gestión de políticas públicas de manera oportuna y pertinentes.

Según la tabla 12, el Rho de Spearman ,527 señala que, si se halla una moderada correlación entre la gestión estratégica y las políticas públicas, con una significancia al ,000, lo que significa que en las entidades públicas de la provincia de Huari aún se necesita seguir trabajando para disminuir las diferentes brechas que afronta la población en su conjunto.

En la tabla 14, el Rho de Spearman ,550 indica que existe una moderada correlación entre la gestión estratégica y cultura de servicio, con una significancia al ,000. Lo ideal es que esta correlación entre la variable y la dimensión asociada sean fuerte y perfecta correlación. Para se necesita que en el interior y exterior de las instituciones públicas exista respeto a los usuarios; exista una comunicación asertiva y empática; se practique la interculturalidad en todo momento y espacio; se refleje dentro de la entidad el actuar transparente, el buen servicio, el buen trato, buena atención de los trabajadores hacia el público usuario. Estos resultados tienen respaldo con los aportes de Cernotto (2018) quien sostiene que, la gestión estratégica en las entidades públicas implica: trabajo en equipo, mancomunidad, inclusión de innovaciones tecnológicas, flexibilidad institucional y sobre todo concretar las políticas públicas teniendo en cuenta la problemática de la población.

En la tabla 16, el índice del coeficiente de correlación Rho de Spearman ,406 muestra que existe débil correlación entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano, con una significancia al ,000. Lo ideal en la investigación fue observar que los resultados se proyecten a que la variable y la dimensión asociada tengan fuerte o perfecta correlación. Para ello, es importante implementar las siguientes buenas prácticas: trabajadores valorados como individuo útil e importante para la entidad; en las entidades públicas se implemente un plan de fortalecimiento de capacidades permanente y pertinente;

mejorar la gestión del talento humano, con trabajadores enfocados a su trabajo diario, con propuesta de solución al problema del usuario, con entusiasmo que ayuden a crecer a la institución donde labora; fomentar el liderazgo laboral, donde los trabajadores sean agentes cambio y propulsores de un ambiente de trabajo con disciplina positivo para atender al público usuario. Por su parte, Rodríguez (2018), la implementación de la política pública es producto de un trabajo articulado de la comunidad en general.

Según la tabla 18, el Rho de Spearman ,404 señala que se halla débil correlación entre la gestión estratégica y la calidad de servicio, con una significancia al ,000. Lo ideal en la investigación fue observar que los resultados se proyecten a que la variable y la dimensión asociada tengan fuerte o perfecta correlación. Para ello, en las instituciones públicas sería de vital importancia implementar las siguientes buenas prácticas: generar confianza y seguridad pública durante la atención; practicar la justicia social; en todo cuanto se puede procurar ser un trabajador honesto, transparente, respetuoso; promover la cultura de respeto y atención esmerada libre de prepotencia, maltrato, arrogancia, etc.; promover que la gestión dentro de la entidad sea fiable, resiliente, empático, responsable, competente; implementar plan de capacitación permanente para el equipo; optimizar el tiempo durante el flujo del procedimiento administrativo; realizar el monitoreo del desempeño de los trabajadores, y entre otros. En este orden de la idea, Rivera (2018) afirma que, en una gestión estratégica es necesario concretar objetivos, metas y acciones que responden a las problemáticas de la población. Por su parte Ramos (2020) afirma que toda gestión estratégica y su respectiva implementación de las políticas públicas tiene que ser si o si viendo la visión, misión, objetivos, metas y acciones medibles y sobre todo responda a la reales necesidades de la población. En esta misma línea de ideas, Rodríguez (2020) sostiene que, las políticas públicas requiere de planificación, implementación, seguimiento y evaluación oportuna. Por su parte Enríquez (2022) afirma que, la calidad educativa y otros indicadores de desarrollo mucho depende de una adecuada planificación estratégica, por ende, una implementación pertinente de políticas públicas acorde los intereses de la comunidad y que esto mitigue las problemáticas que afrontan.

## V. CONCLUSIONES

**Primera conclusión específica:** El nivel de la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, en términos generales es “regular” con tendencias mínimas hacia el nivel “alto” y “muy alto”.

**Segunda conclusión específica:** Con una significancia de  $**p < 0,05$ , al ,000 y el coeficiente de Rho de Spearman,550, halla una moderada correlación y significativa entre la gestión estratégica y cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

**Tercera conclusión específica:** Con una significancia de  $**p < 0,05$ , al ,000 y el coeficiente de Rho de Spearman,406, existe débil correlación, pero significativa entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

**Cuarta conclusión específica:** Con una significancia de  $**p < 0,05$ , al ,000 y el coeficiente de Rho de Spearman,404, existe débil correlación, pero significativa entre la gestión estratégica y la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

**Conclusión general:** Con una significancia de  $**p < 0,05$ , al ,000 y una moderada correlación (Rho= ,527), existe una moderada correlación y significativa entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones públicas de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** En las instituciones públicas de la provincia de Huari es necesario que se implemente la gestión estratégica y las políticas públicas desde una mirada holística y sostenible a fin de brindar la calidad de vida a la población con base a los estándares de calidad.

**Segunda:** Las instituciones estatales de la provincia de Huari concreten políticas de desarrollo con base a los lineamientos de gestión estratégica a fin de implementar las políticas públicas acorde a las necesidades e intereses de la población.

**Tercera:** Las instituciones estatales de la provincia de Huari concreten la gestión estratégica basado en una planificación, organización, dirección, control y evaluación bajo el marco orientador de la realidad concreta.

**Cuarta:** Las instituciones estatales de la provincia de Huari gestionen las políticas públicas basadas en la cultura de servicio, fortalecimiento del capital humano y la calidad de servicios pertinentes y oportunas.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arano Chávez, R. M., Espinosa Mejía, F., & Arroyo Grant, G. (2011). *El rol de la dirección estratégica en las empresas*. (Artículo científico). Disponible en <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf>.
- Betancourt Tang, J. R. (2006). *Strategic Management: Navigating Towards The Fourth Paradigm*. Edit. Blackwell. Oxford.
- Camacho Guamán, S. N. (2022). *Desafíos para la implementación de la política pública de gestión de riesgos ecuatoriana: un análisis desde las controversias del acatamiento de las normas de construcción*. (Tesis de Maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencia Sociales, FLACSO Ecuador. Departamento de Asuntos Públicos. Disponible en <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/18176/2/TFLACSO-2022SNCG.pdf>.
- Cernotto, M. E. (2018). *Capacidad de gestión municipal en la implementación de políticas públicas de inclusión digital. La experiencia del aula digital punto oeste (2013-2015)*. Tesis de maestría. Universidad Nacional De Rosario. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Disponible en <http://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/15244/CERNOTTO%20-%20Tesis%20MGP.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Court, V. (1991). *Generación de proyectos I (compilación) Instituto Internacional de Andragogía*. Venezuela. Caracas: Maracaibo Edit.
- Delgado Litardo, B. I., Bravo Ross, W. A., & Pinzón Barriga, L. E. (2022). *La planificación estratégica como herramienta clave para el desarrollo de las microempresas*. *Revista Publicando*, 9(34), 96-107. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2323>.
- Domínguez Menéndez, J. J. (2021). *El control estratégico: factor para el logro de los objetivos de una organización*. *Revista Conrado*, 17(81), 243-250. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-243.pdf>.
- Enríquez Arriaga, J. D. (2022). *Gestión Estratégica, Formación Integral y su relación con la Calidad Educativa de los Institutos de Educación Superior Tecnológico Privados de la provincia del Cusco, Período 2019*. [tesis doctoral, Universidad Nacional "San Antonio Abad del Cusco"].

- [http://200.48.82.27/bitstream/handle/20.500.12918/6477/253T20221031\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.48.82.27/bitstream/handle/20.500.12918/6477/253T20221031_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Gallar, M. (1992). *La investigación de métodos y la metodología cualitativa. Una reflexión desde la práctica de la investigación*. Buenos Aires: Edit. América latina.
- García, A. (2016). *Cultura de servicio en la optimización del servicio al cliente*. TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín ISSN 1317-0570 ~ Depósito legal pp: 199702ZU31. 18 (3) pp: 381 – 398.
- Gomero Camones, G. y Moreno Maguñá, J. (1997). *Metodología de investigación*. Lima: Faquir Editores.
- Gorrissen, E. (2020). *Manual de gestión estratégica. Iniciativa de desarrollo de la INTOSAI*. Edit. Development. Stenersgata 2 N-0184 Oslo, Noruega. [www.idi.no](http://www.idi.no). Disponible en <https://www.idi.no/elibrary/well-governed-sais/strategy-performance-measurement-reporting/1354-manual-sobre-gestion-estrategica-de-las-efs/file>.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Inga, E., Inga, J., Cárdenas, J., & Cárdenas, J. (2021). *Planning and Strategic Management of Higher Education Considering the Vision of Latin America (Planificación y Gestión Estratégica de la Educación Superior Considerando la Visión de América Latina)*. Educ. Sci. 11, 188. <https://doi.org/10.3390/educsci11040188>.
- Londoño, O. L., & Escobar, M. (2017). *Colaborador social del conocimiento: noción desde la teoría del capital intelectual*. Revista de Pedagogía, 38(102), 276–305.
- López Moya, D. F. (2021). *Las políticas públicas como garantía de los derechos fundamentales*. Revista Sociedad & Tecnología, 4(S1), 44-60. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/download/113/311>.
- Luna Espinoza, I., & Torres Fragoso, J. (2022). *Análisis de la calidad de servicios públicos de salud con el modelo SERVPERF: un caso en el Istmo de Tehuantepec*. Revista. Contaduría y Administración 67 (1), 90-118. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8387461.pdf>.
- Martin, D. (2017). *Evaluación estratégica, 6 pasos para seleccionar tu mejor idea*. Artículo. <https://www.estrategiapractica.com/evaluar-una-estrategia/>.
- Mejía Mejía, E. (2005). *Metodología de investigación científica*. 1º Edición. Lima: Edit. UNMSM. Facultad de Educación. Unidad de Postgrado.

- Morey, E. (2019). *Basic concepts and characteristics of strategic management*. Edit. Palgrave. New Jersey.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. (4ta. Edic.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ramírez Torres, W. (2022). *Human capital management by job competencies in the business context: a literature review*. Edit. Pearson. Colombia.
- Ramos Arévalo, J. G. (2020). *Planeamiento y gestión estratégica en la municipalidad distrital de Santa María, año 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Escuela de Post grado. Disponible en <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4308/JIANCARLOS%20GIOVANY%20RAMOS%20AR%20C%89VALO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rivera Borjas, S. D. (2018). *Diseño de un instrumento de gestión estratégica para los gobiernos regionales del Perú 2015-2016*. (Tesis doctoral). Universidad Privada de Tacna. Escuela de postgrado. Disponible en [https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/563/Rivera\\_Borjas\\_Saul.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/563/Rivera_Borjas_Saul.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Rodríguez Albán, S. M. (2020). *Diseño y formulación de las políticas públicas, y el proceso de implementación, seguimiento y evaluación en los gobiernos locales de la región la Libertad, 2018-2019*. (Tesis Doctoral). Universidad San Martín de Porres. (Instituto De Gobierno Y De Gestión Pública. Sección De Posgrado). Disponible en [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6602/rodr%C3%ADguez\\_asm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6602/rodr%C3%ADguez_asm.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Rodríguez Escobedo, F. J., Avalos Mendez, R. I., & Ramírez Martini, M. (2021). *An approach to the concept of public policies*. Edit. Free Press. New York.
- Rodríguez Rodríguez, C. M. (2018). *Análisis de la implementación de la política pública de seguridad ciudadana en Bogotá (1995-2015)*. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense De Madrid Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Disponible en <https://eprints.ucm.es/id/eprint/47407/1/T39877.pdf>.
- Sabino, C. (2017). *El proyecto de investigación*. 5° Edición. Caracas: Editorial Panapo.
- Sánchez, J. (2021). *Fases y herramientas en la planificación estratégica*. Artículo. Universidad de Alicante. <https://www.unniun.com/fases-y-herramientas-en-la-planificacion-estrategica-julian-sanchez-master-en-direccion-y-gestion-de-empresas->

universidad-de-alicante-mde/.

Solís Tipian, M. A., Contreras Rivera, R. J., & Sánchez Ramírez, L. G. (2021). *Políticas Públicas, su impacto en la Seguridad Ciudadana*. Revista INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024, 6 (1), 31-46.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/1516/1822>.

Tichenor, M., Merry, S. E., Grek, S., & Bandola-Gill, J. (2022). *Global public policy in a quantified world: Sustainable development goals as epistemic infrastructures (Política pública global en un mundo cuantificado: Objetivos de desarrollo sostenible como infraestructuras epistémicas)*. OXFORD. Policy and Society, 00(0), 1–14. DOI:

<https://doi.org/10.1093/polsoc/puac015>.

Zambrano Valverde, J. D. (2022). *Gestión estratégica y desarrollo socioeconómico en la provincia de santa elena: caso empresa pública del Gad provincial de Santa Elena, año 2020*. [tesis de maestría, Universidad Estatal Península De Santa Elena].

<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/7018/UPSE-MAP-2022-0018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Instrumento de recolección de la información

### Anexo 1.1. Escala de Apreciación Descriptiva-EAD



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
"BENEDICTO XVI"  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNANZA

Caso N°

### Escala de Apreciación Descriptiva-EAD

**Objetivo:** Recoger información sobre la Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2022.

#### Instrucciones:

Estimado Sr, Sra, Sta;

Esta encuesta es anónima, y tu opinión es muy importante por lo que te pedimos contestar con sinceridad, marcando con una (X) en el recuadro correspondiente. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas ni malas. No debes dejar ítem sin marcar.

Escala de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable (X<sub>1</sub>): Gestión estratégica

N°	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Planificación estratégica</b>					
1.	¿En la institución donde laboras se ha logrado consensuar su visión compartida?					
2.	¿En la institución donde laboras se ha logrado consensuar su misión compartida?					
3.	¿En la institución donde laboras se ha logrado concretado sus instrumentos de gestión pertinentes y viables?					
	<b>Dimensión: Organización estratégica</b>					
4.	¿En la institución donde laboras se gestiona estrategias para el cambio y ejercer un liderazgo enfocado al servicio de la comunidad?					
5.	¿En la institución donde laboras se promueve la participación de los equipos de trabajo teniendo en cuenta la diversidad cultural y de género?					
6.	¿La institución donde laboras se desarrolla la cultura productiva y de satisfacción?					
	<b>Dimensión: Dirección estratégica</b>					
7.	¿En la institución donde laboras se prioriza objetivos y metas globales?					
8.	¿En la institución donde laboras se toma iniciativas de decisiones compartidas teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios?					
9.	¿En la institución donde laboras se exige el desempeño del personal con base a los principios de eficacia y eficiente?					
	<b>Dimensión: Control estratégica</b>					

10.	¿En la institución donde laboras se promueve la medición de los resultados de la gestión?					
11.	¿En la institución donde laboras se evalúa los resultados de la gestión?					
12.	¿En la institución donde laboras se realiza la implementación de las medidas correctivas ante situaciones contrarrestan las prácticas de buena gestión?					
<b>Dimensión: Evaluación estratégica</b>						
13.	¿En la institución donde laboras se promueve el monitoreo permanente durante la implementación de las actividades estratégicas?					
14.	¿En la institución donde laboras se realiza la evaluación diagnóstica a fin de identificar las brechas que atañen en la gestión?					
15.	¿En la institución donde laboras se evalúa los resultados de planes de mejora?					

**Variable (Y<sub>1</sub>): Políticas públicas**

N°	Ítems propuestos	Respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Cultura de servicio</b>						
16.	¿En la institución donde laboras se promueve la cultura de servicio con base valores de la confianza y respeto?					
17.	¿En la institución donde laboras se promueve en los trabajadores el sentido de pertinencia?					
18.	¿En la institución donde laboras se promueve la práctica de la cultura de servicio bajo los principios de la transparencia?					
<b>Dimensión: Fortalecimiento del capital humano</b>						
19.	¿En la institución donde laboras se promueve los círculos de interaprendizaje para mejora continua?					
20.	¿En la institución donde laboras se promueve la implementación de acciones estratégicas de reconocimiento, asensos, incentivos y entre otros?					
21.	¿En la institución donde laboras se implementa los programas de fortalecimiento de capacidades dirigido para el personal?					
<b>Dimensión: Calidad de servicios</b>						
16.	¿En la institución donde laboras se promueve el análisis de las relaciones interpersonales teniendo en cuenta ¿qué pienso y siento? ¿qué digo y hago? ¿qué oigo? ¿qué veo? ¿cómo son mis esfuerzos? ¿cuáles son mis resultados?					
23.	¿En la institución donde laboras se visualiza el grado de profesionalismo, eficiencia en el servicio, el grado de resolución del problema y entre otros?					
18.	¿En la institución donde laboras se promueve el análisis de desarrollo de capacidades y aptitudes teniendo en cuenta los niveles de identidad, reputación, comportamiento, comunicación interna-externa, imagen interna-externa, intencional y real?					

Muchas gracias

**Anexo 1.2. Constancia de validación del instrumento por Juicio de Experto**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

**PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO I**

**Estimado Validador:** CPC José Manuel Cubas Vargas

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Escala de Apreciación Descriptiva-EAD diseñado por el (la) Bachiller ARAINGA BLAS, Eusebio, cuyo propósito es medir la relación entre variables: Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, el cual será aplicado a 150 profesionales que trabajan como gerentes, administradores, jefes y servidores en las instituciones estatales de la provincia de Huari, dentro de ello: Sector Educación (UGEL Huari), Gobiernos Locales (03 municipios: Municipalidad provincial de Huari, municipalidades distritales de San Marcos y Chavín de Huantar), Sector Salud (Red de Salud Huari), por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash,  
2023

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Arainga Blas', written over a horizontal dashed line.

**Arainga Blas, Eusebio**  
**DNI 32280891**



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión estratégica (X <sub>1</sub> )	Planificación estratégica	✓ Visión compartida	1	x	
		✓ Misión compartida	2	x	
		✓ Concreción de instrumentos de gestión	3	x	
	Organización estratégica	✓ Liderazgo adaptativo	4	x	
		✓ Diversidad en equipo de trabajo	5	x	
		✓ Productividad y satisfacción	6	x	
	Dirección estratégica	✓ Objetivos y metas globales	7	x	
		✓ Toma de decisiones compartidas	8	x	
		✓ Actuación con eficacia y eficiente	9	x	
	Control estratégico	✓ Medición de resultados	10	x	
		✓ Evaluación de resultados	11	x	
		✓ Implementación de medidas correctivas	12	x	
	Evaluación estratégica	✓ Monitoreo permanente	13	x	
		✓ Identificación de brechas	14	x	
		✓ Planes de mejora	15	x	
Políticas públicas (X <sub>2</sub> )	Cultura de servicio	✓ Confianza	16	x	
		✓ Sentido de pertinencia	17	x	
		✓ Transparencia	18	x	
	Fortalecimiento del capital humano	✓ Promoción de círculos de interaprendizaje	19	x	
		✓ Promoción de implementación de derechos laborales	20	x	
		✓ Implementación de programas de fortalecimiento de capacidades	21	x	
	Calidad de servicios	✓ Empatía	22	x	
		✓ Capacidad de respuesta	23	x	
		✓ Activos intangibles	24	x	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿En la institución donde laboras se ha logrado consensuar su visión compartida?	MA					
2	¿En la institución donde laboras se ha logrado consensuar su misión compartida?	MA					
3	¿En la institución donde laboras se ha logrado concretado sus instrumentos de gestión pertinentes y viables?		BA				
4	¿En la institución donde laboras se gestiona estrategias para el cambio y ejercer un liderazgo enfocado al servicio de la comunidad?		BA				
5	¿En la institución donde laboras se promueve la participación de los equipos de trabajo teniendo en cuenta la diversidad cultural y de género?	MA					
6	¿La institución donde laboras se desarrolla la cultura productiva y de satisfacción?	MA					
7	¿En la institución donde laboras se prioriza objetivos y metas globales?		BA				
8	¿En la institución donde laboras se toma iniciativas de decisiones compartidas teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios?	MA					
9	¿En la institución donde laboras se exige el desempeño del personal con base a los principios de eficacia y eficiente?	MA					
10	¿En la institución donde laboras se promueve la medición de los resultados de la gestión?		BA				
11	¿En la institución donde laboras se evalúa los resultados de la gestión?	MA					
12	¿En la institución donde laboras se realiza la implementación de las medidas correctivas ante situaciones contrarrestan las prácticas de buena gestión?	MA					
13	¿En la institución donde laboras se promueve el monitoreo permanente durante la implementación de las actividades estratégicas?		BA				
14	¿En la institución donde laboras se realiza la evaluación diagnóstica a fin de identificar las brechas que atañen en la gestión?	MA					
15	¿En la institución donde laboras se evalúa los resultados de planes de mejora?	MA					
16	¿En la institución donde laboras se promueve la cultura de servicio con base valores de la confianza y respeto?		BA				
17	¿En la institución donde laboras se promueve en los trabajadores el sentido de pertinencia?	MA					
18	¿En la institución donde laboras se promueve la práctica de la cultura de servicio bajo los		BA				

**Evaluated by:** José Manuel Cubas Vargas

**D.N.I.:** 18073683 **Fecha:** 22 de agosto de 2022

**Firma:** \_\_\_\_\_

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. M. Cubas', written over a horizontal line. The signature is somewhat stylized and includes a few decorative flourishes.

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Manuel Cubas Vargas, con Documento Nacional de Identidad N° 18073683, de profesión Contador Público, grado académico Bachiller en Ciencias Económicas, con código de colegiatura 02-4301, labor que ejerzo actualmente como Director de la Oficina de Personal en la Institución Gobierno Regional de Madre de Dios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: Escala de Apreciación Descriptiva-EAD, cuyo propósito es medir la relación entre las variables gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023, a los efectos de su aplicación a trabajadores como gerentes, administradores, jefes y servidores en las instituciones estatales de la provincia de Huari, dentro de ello: Sector Educación (UGEL Huari), Gobiernos Locales (03 municipios: Municipalidad provincial de Huari, municipalidades distritales de San Marcos y Chavín de Huantar), Sector Salud (Red de Salud Huari).

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Nivel de aporte parcial:	3			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

**Apreciación total:** (12) puntos

**No aporta:** (    )

Trujillo, a los 22 días del mes de agosto del 2022

**Apellidos y Nombres:** José Manuel Cubas Vargas

**D.N.I.:** 18073683

**Firma:** \_\_\_\_\_





## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO 2

**Estimado Validador:** Dr. Alan Manuel Rubín Robles

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

#### Escala de Apreciación Descriptiva-EAD

diseñado por el (la) Bachiller ARAINGA BLAS, Eusebio, cuyo propósito es medir la relación entre variables: Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, el cual será aplicado a 150 profesionales que trabajan como gerentes, administradores, jefes y servidores en las instituciones estatales de la provincia de Huari, dentro de ello: Sector Educación (UGEL Huari), Gobiernos Locales (03 municipios: Municipalidad provincial de Huari, municipalidades distritales de San Marcos y Chavín de Huantar), Sector Salud (Red de Salud Huari), por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash,  
2023

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

#### Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Arainga Blas, Eusebio  
DNI 32280891

UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión estratégica (X <sub>1</sub> )	Planificación estratégica	✓ Visión compartida	1	x	
		✓ Misión compartida	2	x	
		✓ Concreción de instrumentos de gestión	3	x	
	Organización estratégica	✓ Liderazgo adaptativo	4	x	
		✓ Diversidad en equipo de trabajo	5	x	
		✓ Productividad y satisfacción	6	x	
	Dirección estratégica	✓ Objetivos y metas globales	7	x	
		✓ Toma de decisiones compartidas	8	x	
		✓ Actuación con eficacia y eficiente	9	x	
	Control estratégico	✓ Medición de resultados	10	x	
		✓ Evaluación de resultados	11	x	
		✓ Implementación de medidas correctivas	12	x	
	Evaluación estratégica	✓ Monitoreo permanente	13	x	
		✓ Identificación de brechas	14	x	
		✓ Planes de mejora	15	x	
Políticas públicas (X <sub>2</sub> )	Cultura de servicio	✓ Confianza	16	x	
		✓ Sentido de pertinencia	17	x	
		✓ Transparencia	18	x	
	Fortalecimiento del capital humano	✓ Promoción de círculos de interaprendizaje	19	x	
		✓ Promoción de implementación de derechos laborales	20	x	
		✓ Implementación de programas de fortalecimiento de capacidades	21	x	
	Calidad de servicios	✓ Empatía	22	x	
		✓ Capacidad de respuesta	23	x	
		✓ Activos intangibles	24	x	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿En la institución donde laboras se ha logrado consensuar su <u>visión compartida</u> ?	MA					
2	¿En la institución donde laboras se ha logrado consensuar su <u>misión compartida</u> ?	MA					
3	¿En la institución donde laboras se ha logrado concretado sus <u>instrumentos de gestión pertinentes y viables</u> ?	MA					
4	¿En la institución donde laboras se <u>gestiona estrategias para el cambio y ejercer un liderazgo enfocado al servicio de la comunidad</u> ?		BA				
5	¿En la institución donde laboras se <u>promueve la participación de los equipos de trabajo teniendo en cuenta la diversidad cultural y de género</u> ?		BA				
6	¿La institución donde laboras se <u>desarrolla la cultura productiva y de satisfacción</u> ?	MA					
7	¿En la institución donde laboras se <u>prioriza objetivos y metas globales</u> ?	MA					
8	¿En la institución donde laboras se <u>toma iniciativas de decisiones compartidas teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios</u> ?	MA					
9	¿En la institución donde laboras se <u>exige el desempeño del personal con base a los principios de eficacia y eficiente</u> ?		BA				
10	¿En la institución donde laboras se <u>promueve la medición de los resultados de la gestión</u> ?	MA					
11	¿En la institución donde laboras se <u>evalúa los resultados de la gestión</u> ?	MA					
12	¿En la institución donde laboras se <u>realiza la implementación de las medidas correctivas ante situaciones contrarrestan las prácticas de buena gestión</u> ?	MA					
13	¿En la institución donde laboras se <u>promueve el monitoreo permanente durante la implementación de las actividades estratégicas</u> ?	MA					
14	¿En la institución donde laboras se <u>realiza la evaluación diagnóstica a fin de identificar las brechas que atañen en la gestión</u> ?	MA					
15	¿En la institución donde laboras se <u>evalúa los resultados de planes de mejora</u> ?		BA				
16	¿En la institución donde laboras se <u>promueve la cultura de servicio con base valores de la confianza y respeto</u> ?	MA					

**Evaluado por:** Alan Manuel Rubín Robles

**D.N.I.:** 43475619 **Fecha:** 24 de agosto de 2022

**Firma:**



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Alan Manuel Rubín Robles, con Documento Nacional de Identidad N° 43475619, de profesión Licenciado en Administración, grado académico Doctor, con código de colegiatura RECUC-15227, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: Escala de Apreciación Descriptiva-EAD, cuyo propósito es medir la relación entre las variables gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023, a los efectos de su aplicación a trabajadores como gerentes, administradores, jefes y servidores en las instituciones estatales de la provincia de Huari, dentro de ello: Sector Educación (UGEL Huari), Gobiernos Locales (03 municipios: Municipalidad provincial de Huari, municipalidades distritales de San Marcos y Chavín de Huantar), Sector Salud (Red de Salud Huari).

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Nivel de aporte parcial:	3			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

**Apreciación total:** (12) puntos      **No aporta:** (    )

Trujillo, a los 24 días del mes de agosto del 2022

**Apellidos y Nombres:** Alan Manuel Rubín Robles

**D.N.I.:** 43475619

**Firma:**





## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO “BENEDICTO XVI”

### PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO 3

**Estimado Validador:** Dr. Víctor Raúl Cabello Reynoso

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

#### Escala de Apreciación Descriptiva-EAD

diseñado por el (la) Bachiller ARAINGA BLAS, Eusebio, cuyo propósito es medir la relación entre variables: Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, el cual será aplicado a 150 profesionales que trabajan como gerentes, administradores, jefes y servidores en las instituciones estatales de la provincia de Huari, dentro de ello: Sector Educación (UGEL Huari), Gobiernos Locales (03 municipios: Municipalidad provincial de Huari, municipalidades distritales de San Marcos y Chavín de Huantar), Sector Salud (Red de Salud Huari), por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash,  
2023

Tesis que será presentada a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, como requisito para obtener el Título Profesional de:

#### Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Arainga Blas, Eusebio  
DNI 32280891  
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión estratégica (X <sub>1</sub> )	Planificación estratégica	✓ Visión compartida	1	X	
		✓ Misión compartida	2	X	
		✓ Concreción de instrumentos de gestión	3	X	
	Organización estratégica	✓ Liderazgo adaptativo	4	X	
		✓ Diversidad en equipo de trabajo	5	X	
		✓ Productividad y satisfacción	6	X	
	Dirección estratégica	✓ Objetivos y metas globales	7	X	
		✓ Toma de decisiones compartidas	8	X	
		✓ Actuación con eficacia y eficiente	9	X	
	Control estratégico	✓ Medición de resultados	10	X	
		✓ Evaluación de resultados	11	X	
		✓ Implementación de medidas correctivas	12	X	
	Evaluación estratégica	✓ Monitoreo permanente	13	X	
		✓ Identificación de brechas	14	X	
		✓ Planes de mejora	15	X	
Políticas públicas (X <sub>2</sub> )	Cultura de servicio	✓ Confianza	16	X	
		✓ Sentido de pertinencia	17	X	
		✓ Transparencia	18	X	
	Fortalecimiento del capital humano	✓ Promoción de círculos de interaprendizaje	19	X	
		✓ Promoción de implementación de derechos laborales	20	X	
		✓ Implementación de programas de fortalecimiento de capacidades	21	X	
	Calidad de servicios	✓ Empatía	22	X	
		✓ Capacidad de respuesta	23	X	
		✓ Activos intangibles	24	X	

**Instrucciones de Evaluación de ítems:** Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

*MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado*

**Categorías a evaluar:** Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

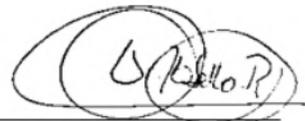
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿En la institución donde laboras se ha logrado consensuar su visión compartida?	MA					
2	¿En la institución donde laboras se ha logrado consensuar su misión compartida?		BA				
3	¿En la institución donde laboras se ha logrado concretado sus instrumentos de gestión pertinentes y viables?		BA				
4	¿En la institución donde laboras se gestiona estrategias para el cambio y ejercer un liderazgo enfocado al servicio de la comunidad?	MA					
5	¿En la institución donde laboras se promueve la participación de los equipos de trabajo teniendo en cuenta la diversidad cultural y de género?	MA					
6	¿La institución donde laboras se desarrolla la cultura productiva y de satisfacción?		BA				
7	¿En la institución donde laboras se prioriza objetivos y metas globales?	MA					
8	¿En la institución donde laboras se toma iniciativas de decisiones compartidas teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios?	MA					
9	¿En la institución donde laboras se exige el desempeño del personal con base a los principios de eficacia y eficiente?	MA					
10	¿En la institución donde laboras se promueve la medición de los resultados de la gestión?	MA					
11	¿En la institución donde laboras se evalúa los resultados de la gestión?		BA				
12	¿En la institución donde laboras se realiza la implementación de las medidas correctivas ante situaciones contrarrestan las prácticas de buena gestión?	MA					
13	¿En la institución donde laboras se promueve el monitoreo permanente durante la implementación de las actividades estratégicas?	MA					
14	¿En la institución donde laboras se realiza la evaluación diagnóstica a fin de identificar las brechas que atañen en la gestión?		BA				
15	¿En la institución donde laboras se evalúa los resultados de planes de mejora?	MA					

16	¿En la institución donde laboras se promueve la cultura de servicio con base valores de la confianza y respeto?	MA					
17	¿En la institución donde laboras se promueve en los trabajadores el sentido de pertinencia?	MA					
18	¿En la institución donde laboras se promueve la práctica de la cultura de servicio bajo los principios de la transparencia?	MA					
19	¿En la institución donde laboras se promueve los círculos de interaprendizaje para mejora continua?	MA					
20	¿En la institución donde laboras se promueve la implementación de acciones estratégicas de reconocimiento, asensos, incentivos y entre otros?	MA					
21	¿En la institución donde laboras se implementa los programas de fortalecimiento de capacidades dirigido para el personal?	MA					
22	¿En la institución donde laboras se promueve el análisis de las relaciones interpersonales teniendo en cuenta ¿qué pienso y siento? ¿qué digo y hago? ¿qué oigo? ¿qué veo? ¿cómo son mis esfuerzos? ¿cuáles son mis resultados?	BA					
23	¿En la institución donde laboras se visualiza el grado de profesionalismo, eficiencia en el servicio, el grado de resolución del problema y entre otros?	MA					
24	¿En la institución donde laboras se promueve el análisis de desarrollo de capacidades y aptitudes teniendo en cuenta los niveles de identidad, reputación, comportamiento, comunicación interna-externa, imagen interna-externa, intencional y real?	MA					

**Evaluado por:** Víctor Raúl Cabello Reynoso

**D.N.I.:** 06825534 **Fecha:** 22 de agosto de 2022

**Firma:**



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Víctor Raúl Cabello Reynoso, con Documento Nacional de Identidad N° 06825534, de profesión Economista, grado académico Doctor Gestión Pública y Gobernabilidad, con código de colegiatura N° 1641, labor que ejerzo actualmente como Perito Financiero, en la Institución Poder Judicial-Corte Superior nacional de Justicia Penal Especializada.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: Escala de Apreciación Descriptiva-EAD, cuyo propósito es medir la relación entre las variables gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023, a los efectos de su aplicación a trabajadores como gerentes, administradores, jefes y servidores en las instituciones estatales de la provincia de Huari, dentro de ello: Sector Educación (UGEL Huari), Gobiernos Locales (03 municipios: Municipalidad provincial de Huari, municipalidades distritales de San Marcos y Chavín de Huantar), Sector Salud (Red de Salud Huari).

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	3				
Amplitud del contenido a evaluar.	3				
Congruencia con los indicadores.	3				
Coherencia con las dimensiones.	3				
Nivel de aporte parcial:	3			No aporta	
Puntaje total: (máximo 12 puntos)	12				

**Apreciación total:** (12) puntos      **No aporta:** (    )

Trujillo, a los 22 días del mes de agosto del 2022

**Apellidos y Nombres:** Víctor Raúl Cabello Reynoso

**D.N.I.:** 06825534

**Firma:** \_\_\_\_\_



### Anexo 1.3. Resultado de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	117	100,0
	<u>Excluido<sup>a</sup></u>	0	,0
	Total	117	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	24

## Anexo 2. Ficha técnica



<b>Nombre original del instrumento:</b>	Escala de Apreciación Descriptiva
<b>Autor y año:</b>	Original: Eusebio Arainga Blas (2023) Adaptación:
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Recoger información sobre la Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023.
<b>Usuarios:</b>	UGEL Huari Municipalidad provincial de Huari Red de Salud Conchucos Sur-Huari.
<b>Forma de Administración o Modo de aplicación:</b>	Encuesta dirigida a la población objetiva
<b>Validez:</b> (Presentar la constancia de validación de expertos)	Emitido por: 1. Mg José Manuel Cubas Vargas 2. Dr. Alan Manuel Rubín Robles 3. Mg Víctor Raúl Cabello Reynoso Se adjunta las evidencias en el anexo 1.2. del presente informe
<b>Confiabilidad:</b> (Presentar los Resultados estadísticos)	Estadística de fiabilidad: ▪ Alfa de Cronbach: ,934 Se adjunta las evidencias en el anexo 1.3. del proyecto de investigación

### Anexo 3. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Gestión estratégica (X <sub>1</sub> )	Acción y efecto, por parte de la gerencia, de crear las estrategias adaptativas que requiere el negocio para sobrevivir a corto plazo y las estrategias anticipativas para ser competitivos a mediano y largo plazo. (Betancourt, 2006, p. 27)	La gestión estratégica se moviliza con base a la planificación estratégica, organización estratégica, dirección estratégica y la evaluación estratégica con sus respectivos indicadores, ítems, instrumento y la escala de medición.	Planificación estratégica Organización estratégica Dirección estratégica Control estratégica	Visión compartida Misión compartida Concreción de instrumentos de gestión Liderazgo adaptativo Diversidad en equipo de trabajo Productividad y satisfacción Objetivos y metas globales Toma de decisiones compartidas Actuación con eficacia y eficiente Medición de resultados Evaluación de resultados Implementación de medidas correctivas Monitoreo permanente Identificación de brechas Planes de mejora	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24	Instrumento de apreciación descriptiva-EAD	Ordinal Nunca=1 Rara vez=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
Políticas públicas (X <sub>2</sub> )	Son "un conjunto de objetivos, órdenes y acciones que se ejecutan para solucionar necesidades de la comunidad" (Solís, Contreras y Sánchez, 2021, p. 33)	Las políticas públicas y mucho dependen de una adecuada implementación de cultura de servicios, del fortalecimiento del capital humano y calidad de servicios con sus respectivos indicadores, ítems, instrumento y la escala de medición.	Cultura de servicio Fortalecimiento del capital humano Calidad de servicios	Confianza Sentido de pertinencia Transparencia Promoción de círculos de interaprendizaje Promoción de implementación de derechos laborales Implementación de programas de fortalecimiento de capacidades Empatía Capacidad de respuesta Activos intangibles	16 17 18 19 20 21 22 23 24	Instrumento de apreciación descriptiva-EAD	Ordinal Nunca=1 Rara vez=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5

#### Anexo 4. Carta de presentación



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 17 de mayo de 2023

**Señor:**  
**DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARI**  
Presente.-

De mi especial consideración:

Por el presente expreso a usted mi cordial saludo y con respeto expongo:

Que, el suscrito (autor), deseando titularme en la Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Católica de Trujillo, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas y en cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UCT, solicito a Ud. la **AUTORIZACIÓN** a fin de iniciar el desarrollo del proyecto de investigación recogiendo información mediante una encuesta a gerentes, administradores, jefes y servidores de la Institución ud dignamente dirige, toda vez, en marco del proyecto de tesis titulado: **"Gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023"**.

Cabe señalar, su despacho debe emitir una carta de aceptación dirigido al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", por ende, adjuntará el directorio del personal de la Entidad con fines de contacto para aplicar al instrumento.

Se adjunta el modelo de la carta de autorización.

Por las consideraciones expuestas, es de justicia que espero alcanzar.

Atentamente,

Arainga Blas Eusebio  
DNI 32280891  
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 17 de mayo de 2023

Señor:  
**ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI**  
Presente.-



De mi especial consideración:

Por el presente expreso a usted mi cordial saludo y con respeto expongo:

Que, el suscrito (autor), deseando titularme en la Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Católica de Trujillo, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas y en cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UCT, solicito a Ud. la **AUTORIZACIÓN** a fin de iniciar el desarrollo del proyecto de investigación recogiendo información mediante una encuesta a gerentes, administradores, jefes y servidores de la Institución ud dignamente dirige, toda vez, en marco del proyecto de tesis titulado: **"Gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023"**.

Cabe señalar, su despacho debe emitir una carta de aceptación dirigido al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", por ende, adjuntará el directorio del personal de la Entidad con fines de contacto para aplicar al instrumento.

Se adjunta el modelo de la carta de autorización.

Por las consideraciones expuestas, es de justicia que espero alcanzar.



Atentamente,

Arainga Blas Eusebio  
DNI 32280891  
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 17 de mayo de 2023

**Señor:**  
**DIRECTOR DE RED DE SALUD CONCHUCOS SUR-HUARI**  
**Presente.-**

De mi especial consideración:

Por el presente expreso a usted mi cordial saludo y con respeto expongo:

Que, el suscrito (autor), deseando titularme en la Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Católica de Trujillo, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas y en cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UCT, solicito a Ud. la **AUTORIZACIÓN** a fin de iniciar el desarrollo del proyecto de investigación recogiendo información mediante una encuesta a gerentes, administradores, jefes y servidores de la Institución ud dignamente dirige, toda vez, en marco del proyecto de tesis titulado: **"Gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023"**.

Cabe señalar, su despacho debe emitir una carta de aceptación dirigido al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", por ende, adjuntará el directorio del personal de la Entidad con fines de contacto para aplicar al instrumento.

Se adjunta el modelo de la carta de autorización.

Por las consideraciones expuestas, es de justicia que espero alcanzar.

Atentamente,

Arainga Blas Eusebio  
DNI 32280891  
UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI



## Anexo 5. Carta de autorización



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Huari, 18 de mayo del 2023

SEÑOR:  
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO "BENEDICTO  
XVI"**

Presente. -

**ASUNTO:** ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN para el desarrollo del proyecto de investigación en la Institución.

Visto el expediente N° 090 de fecha 17 de mayo de 2023, me dirijo a Ud., con la finalidad de hacer de su conocimiento, que, mi representada **ACEPTA y AUTORIZA** a don **Eusebio ARAINGA BLAS**, Identificado con DNI N° 32280891, egresado del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Católica de Trujillo, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; quien deberá desarrollar su proyecto de investigación titulado: "Gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023" recogiendo información mediante una encuesta a gerentes, administradores, jefes y servidores de la Institución que está a mi cargo.

Se adjunta al presente el directorio del personal de la Entidad para fines de contacto con el recurrente a fin que aplique el instrumento de investigación.

Es ocasión propicia para reiterarle mi estima y consideración personal.

Atentamente,

  
  
Lic. César Bravo Hinojosa  
Director de la Unidad de Gestión  
Educativa Local - Huari



### DIRECTORIO DE TRABAJADORES DE LA UGEL HUARI 2023

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CORREO	CELULAR	CUMPLEAÑOS	DNI
<b>DIRECCIÓN</b>						
01	BRAVO HINOSTROZA CÉSAR	DIRECTOR	bravohcesar@gmail.com	973933885	28/09	32303226
02	BRONCANO SANCHEZ FLOR SILVIA	SECRETARIA DIRECCIÓN	florsilviabroncanosanchez@gmail.com	969707076	13/07	31657133
03	AMARO GALVAN PEGGY ROSA	RELACIONISTA PÚBLICO	peggygalvan@gmail.com	994610603	17/12	42747637
04	TÁMARA OBREGON YONY SARA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO- TRÁMITE DOCUMENTARIO	yonytamara_2@hotmail.com	901646276	30/03	31656623
05	JARA CRUZ LISBETH DANESA	TÉCNICO TRÁMITE DOCUMENTARIO	lisbetjara1994n@gmail.com	949609390	11/06	72227788
06	PALACIOS GANTU CARLOS ELISEO	OFICINISTA TRÁMITE DOCUMENTARIO	palaciosgantu@gmail.com	968433665	25/02	42356699
<b>AGI</b>						
07	JULCA RURUSH LUDGARDO PABLO	JEFA AGI	ludgarido@gmail.com	971382318	22/03	31641188
08	SANCHEZ RAMIREZ FLORANGEL ALEJANDRINA	SECRETARIA AGI	florangel.agi2020@gmail.com	944913197	20/05	32661953
09	PANTOJA JARA JULIO CESAR	RACIONALIZADOR	jc.pantoja@hotmail.com	973866115	24/07	41203620
10	GAMARRA DEXTRE JHON WILIAN	ESTADÍSTICO	estadisticohuan2018@gmail.com	959995861	30/08	42718174
11	SALAZAR SUAREZ LUIS	INGENIERO	salazar200928@hotmail.com	917813166	14/10	22719501
12	ASENCIOS REYES MANUEL CRUZ	PLANIFICADOR	marysto1954@hotmail.com	942936889	07/11	32297163
13	VARGAS TRUJILLO ROEL NESTOR	FINANCISTA	vargastrujillo2016@hotmail.com	958699047	02/02	09824336
<b>OCI</b>						
14		JEFA OCI				
15	GUERRERO CUETO LEONEL RAYMUNDO	AUDITOR	leonse771@hotmail.com	969085424	04/01	10863014
16	ESTRADA RIVERA ELMER HUGO	INSPECTOR	hugestrada@gmail.com	932979030	20/06	32661953
17	SALAS REYNOSO FELICITAS	SECRETARIA OCI	felisalasrey@hotmail.com	985133618	21/04	08455255
<b>AGP</b>						



	BUENA MILLA LUIS JUAN	JEFE AGP	luisjuan6@gmail.com	943876755	24/06	31800000
19	BRAVO TRUJILLO CLEVER	SECRETARIO AGP	clevetravo1916@gmail.com	957798574	18/10	32272715
20	JARA IBARRA NAZARIA ROSA	ESPECIALISTA INICIAL	lew_ange_20@hotmail.com	966651568 / 925683016	10/06	32296499
21	CAMPOS TILIRIA VIVIANO	ESPECIALISTA INICIAL	vcampos6@gmail.com	943151376	28/08	32280834
22	SOLIS TARAZONA LIBORIO LEONCIO	ESPECIALISTA COMUNICACIÓN	loncho.ls@gmail.com	950664098	10/07	09921780
23	URIBE TUYA FERNANDO RUBEN	ESPECIALISTA PRIMARIA	fernando_1972@hotmail.com	943798819	06/12	31661783
24	CHÁVEZ RODRIGUEZ RODOLFO JORGE	ESPECIALISTA EIB	chavezrodriguezrodolfojorge@gmail.com	980505928	05/01	40127715
25	CANTIÚ PAEZ DENNIS	ESPECIALISTA MATEMÁTICA	katani630@gmail.com	966179640	25/09	33344364
26	MARQUEZ SANTIAGO EULOGIA FELIPA	ESPECIALISTA CTA	feims1971@gmail.com	938759846	13/09	32262487
27	HUAMAN HUAMAN GILBER VALERIO	ESPECIALISTA CÉBA-CETPRO	givahu1971@gmail.com	943649830	13/03	32281004
28	ANGELES TARAZONA LUIS ENRIQUE	ESPECIALISTA CCSS	luchilout1@gmail.com	948175020	16/07	31662805
29	ARAINGA BLAS EUSEBIO	ESPECIALISTA TUTORIA	earanga@gmail.com	943791002	31/07	32280891
30	TOLENTINO HUERTA ARMANDO LEONCIO	ESPECIALISTA PRIMARIA II	tolentino1959@gmail.com	944461320	18/06	32263243
31	CALZADO SAAVEDRA FRANCISCO	ESPECIALISTA RED I	jucasa24@gmail.com	965629700	24/06	32039224
32	CHACON GONGORA RUT ISABEL	ESPECIALISTA EN CONVIVENCIA ESCOLAR	rutchacongongora29@gmail.com	964717220	29/03	46895518
33	PALACIOS LEÓN MARLENI ESTEFANY	PROFESIONAL III EQUIPO ITINERANTE CONVIVENCIA ESCOLAR	stef.palacios44@gmail.com	991944208	04/04	71536937
34	SANTIAGO BAZAN MEDINO	COORDINADOR PRONOEI	santiagom1012@hotmail.com	945599393	10/12	32263866
35		CPPADD				
36	ALDAVE PAULINO BETTY ELIZABETH	PREVAED	bettyaldavepaulino@gmail.com	945146574	17/11	41563957
<b>ASESORIA JURIDICA</b>						
37	CHANG DIAZ JONNY ESTEBAN	JEFE ASESORIA JURIDICA	changjonny552@gmail.com	944466084	16/07	32785354
38	TRUJILLO MORY BONIFACIO	SECRETARIO ASESORIA JURIDICA	bonifacomory@gmail.com	972848008	05/06	32300441
<b>AGA</b>						
39	BERROSPI ROGGERO JAVIER ARMANDO	JEFE AGA	Javi150207@hotmail.com	969807489	12/04	09628165



	SECRETARIA AGA	SECRETARIA AGA	alitamara1957@gmail.com	999711572	03/10	31000000
41	RODRIGUEZ OSORIO FRESCIA	ESPECIALISTA EN PERSONAL	lfresia12345654@gmail.com	925198970	20/09	48377474
42	ROMERO ALARCON MELANIO	ESP. ABASTECIMIENTO	huachis2011@hotmail.com mromero@ugelhuari.gob.pe	967999610	01/05	32302044
43	GONZALES HUAMAN TANIA YANE	CONTADORA	TAYAGH23@hotmail.com	957535628	23/05	31654049
44	COTILLO CASTRO CARMELA	ASISTENTE SOCIAL	maria gracia@hotmail.es	945588874	02/06	33243462
45	ESPINOZA FLORES EFRAIN MARCOS	TÉCNICO ADMINISTRATIVO-PROYECTOS	efrainmarcos18@hotmail.com	973217916	18/06	32297033
46	MORY LUNA ELVIS HAENDEL	INFORMÁTICA	elvismory@hotmail.com	952866073	01/05	32300310
47	FLORES VELASQUEZ ANDERSON FREDY	TESORERO	cpcanderson@gmail.com	943889645	08/09	42658755
48	PEÑA MORALES JUAN SEGUNDO	CAJERO	segundopena@hotmail.com	921425458	08/05	32276291
49	ESPINOZA CAMPOS AIDA FLOR	TÉCNICO ADMINISTRATIVO-TESORERIA	aidaflor86@hotmail.com	943918708	01/01	43468592
50	ZELAYA SIFUENTES COSME CELESTINO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO-ESCALAFÓN	cosmezelaya1@hotmail.com	929783347	25/09	32296443
51	BELLO ASENCIOS YOHANA FRANCISCA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO-ALMACÉN	alondra-12@hotmail.com	941550645	24/12	42168889
52	ZORRILLA MORY ROMEL MOISES	TÉCNICO ADMINISTRATIVO-PLANILLAS	romel798@hotmail.com	942009077	23/07	80194158
53	MORI LLACUASH JUAN ALBERTO	COORDINADOR SIGA	juant_125@hotmail.com	901212438	12/01	42219929
54	GONZALES CALDERON DANTE	APOYO PROYECTOS	dantehuari@hotmail.com	986342507	03/07	42925587
55	BLACIDO TOLEDO JULIO CÉSAR	PATRIMONIO	jb/acido@gmail.com	945174333	13/03	45549326
56	TRUJILLO ESPINOZA PERCY	CHOFER	percytrujilloespinoza78@gmail.es	959505421	01/08	32303287
57	HUERTA ELEUTERIO HONORATO JESUS	TRABAJADOR DE SERVICIO	honoratohuerta@hotmail.com	985718449	08/02	08150580
58	RAMOS ROMERO CARLOS	TRABAJADOR DE SERVICIO	carlosramosromero06@gmail.com	918233026	06/01	32261578
59	GÓMEZ INCA JUAN CAPISTRANO	TRABAJADOR DE SERVICIO	juangomez1974@hotmail.com	969456606 920883920	23/10	25797351
60	ESPINOZA FLORES EDUARDO	VIGILANTE	espinozafloresduardo84@gmail.com	900532003	31/05	41751405
61	IBARRA SALAS MARÍA ELENA	VIGILANTE	mariaibarraibarra96@gmail.com	949530890	20/05	32264923
62	RAMIREZ CONQUI JUAN CARLOS	VIGILANTE	juanramirezconqui@gmail.com	979271286	15/07	47146663

**CARTA N° 51-2023-MPHi/A.**

Huari, 30 de mayo del 2023

**SEÑOR:**

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
"BENEDICTO XVI"**

**Presente:**

**ASUNTO: ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN para el desarrollo del  
proyecto de investigación en la Institución.**

Visto el Expediente N°4439 - 2023, de fecha 17 de mayo del 2023; me dirijo a Ud. con la finalidad de hacer de su conocimiento que, mi representada ACEPTA y AUTORIZA a don Eusebio ARAINGA BLAS, Identificado con Documento Nacional de Identidad N° 32280891, egresado del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Católica de Trujillo, Facultad de Ciencias Administrativa y Económicas; quien deberá desarrollar su proyecto de investigación titulado: "Gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la Provincia de Huari, región Ancash, 2023" recogiendo información mediante una encuesta a gerentes, administradores, jefes y servidores de la Instituciones que está a mi cargo.

Se adjunta al presente el directorio del personal de la Entidad para fines de contacto con el recurrente a fin que aplique el instrumento de investigación.

Es ocasión propicia para reiterarle mi estima y consideración personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI  
**Ing. Lorgio Rios Ocaña**  
DNI N° 41487542  
ALCALDE

<b>DATOS DE LOS GERENTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI</b>			
CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	TELEFONO
GERENTE MUNICIPAL	EDWIN ROBERTH MARTINEZ CAMONEZ	31668416	942918831
SECRETARIA GENERAL	CARLOS HAMILTON CASTRO FALERO	43680031	934600851
GERENTE DE ASESORIA JURIDICA	KARLA YULY RIVERO ANTUNEZ	40968264	943771701
GERENTE DEPLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	YOLA MARITA GARCIA MELENDEZ		945987080
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y TRIBUTACIÓN	LUCIO CIRILO TRUJILLO BLAS	42058349	975933557
GERENTE DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	WAGNER HERRERA ORTIZ	42198376	994930984
GERENTE DE SERVICIOS PUBLICOS Y DESARROLLO HUMANO	FREDY ELMER PEÑA SANTIAGO	46798233	930588303
GERENTE DE DESARROLLO ECONOMICA, TURISTICO Y AMBIENTAL	CÉSAR ALCIDES ASENCIOS VILLACENCIO	06707983	973311781

**PERSONAL NOMBRADO**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	BAJONERO VARGAS, Jorge Luis.	PARQUES Y JARDINES
2	BOZA MÁRQUEZ, Reynalda Julia.	S.G. DE TRANSPORTES Y S.C / DEFENSA CIVIL
3	CAPILLO RONDÓN, Juan.	S.G. DE RENTAS
4	CAPILLO RONDON, Macario.	AREA TECNICA MUNICIPAL
5	CERNA MALLQUI, Yuri Milagro	DEMUNA
6	CHAVEZ MORY, Juan.	GDETA TECNICO AGROPECUARIO - COLCAS
7	GUERRERO BEDÓN, Jesús Amado.	S.G DE TESERORIA
8	HIDALGO HIDALGO, Ruth Elvira	UNIDAD DE COORDINACION DE CC.PP
9	HUAMAN SOMOZA, UDORICO	S.G. DE CONTABILIDAD
10	HUERTA HUERTA, Sonia Amelia.	S.G DE RENTAS
11	JAIMES ASENCIOS, Flaviano	REGISTRO CIVIL
12	JAIMES ASENCIOS, Graciela Victoria.	BIBLIOTECA MUNICIPAL
13	JARA BENITES, Sebastiana Estela	BIBLIOTECA MUNICIPAL
14	JARA CHÁVEZ, Luzmila.	S.G DE RENTAS
15	JIMENEZ CASTILLO, Maura	SERVICIOS PUBLICOS
16	LIMAS LOPEZ, Antonio Jesús.	S.G DE PLANEAMIENTO Y RACIONALIZACION
17	LOPÉZ HERRERA, Nicéforo Cirilo.	AREA TECNICA MUNICIPAL
18	MELGAREJO CASTILLO, Eloy.	PARQUES Y JARDINES
19	MORY LUNA, Aldo Bemny.	JEFE DE SERENAZGO
20	PANTOJA HUAMAN, Roger.	GUARDIAN PALACIO MUNICIPAL
21	PAZ CRUZ, Ricardo Martín	S.G DE RECURSOS HUMANOS
22	ROSARIO LLACUASH, Virgilio.	UNIDAD DE REGISTRO CIVIL
23	SALAS REYNOSO, Marco Tulio	PLANEAMIENTO URBANO, RURAL Y CATASTRO
24	SANCHEZ ACUÑA, Carlos	SG.SALUBRIDAD
25	SIFUENTES SALGADO, Pedro Juan.	GUARDIAN - PALACIO MUNICIPAL
26	TACUNAN BONIFACIO, Néida.	DEFENSA CIVIL
27	VALENCIA DE HUERTA, Nora Casilda	BIBLIOTECA MUNICIPAL
28	VERA OLIVAS, Alfredo Máximo	CIAM
29	ZAMBRANO GUIMARAY, Abel Abelardo.	OPERADOR DE MAQUINARIA
30	ZELAYA SIFUENTES, Pedro Erasmo.	UNIDAD DE TRANSPORTES



PERSONAL PERMANENTE		
N°	APELLIDOS Y NOBRES	CARGO
2	ASENCIOS VALENCIA Elias	RENTAS
3	CERNA FIGUEROA, Betty Margarita	PROCURADURIA
4	FLORES ZORRILLA Antonio	ACHIVO
5	REQUEZ EUGENIO Josue	GAFyT
6	MENDOZA SANDOVAL Gilberto	DEMUNA
7	UGARTE GARAY Valentin	COACTIVO
8	ESPINOZA ESPINOZA Asuncion	PATRIMONIO
9	SOLANO RIOS, Elmer Ernesto	SERENO
10	PUJAY MEZA, Moises Joly	DEMUNA
11	CISNEROS ASENCIOS, Felix Pedro	ARCHIVOS
12	HUERTA TRUJILLO, Justino Almaquio	COACTIVO



N°	GERENTES Y SUB GERENTES	CARGO
1	ING. MARTINEZ CAMONES, Edwin Robert	Gerente Municipal
2	ABOG. CARRASCO MENDEZ, Carlos	Procurador Municipal
3	ADM. TRUJILLO BLAS, Lucio Cirilo	Gerente de Administracion Finanzas y tributacion
4	ING. HERRERA ORTIZ, Wagner	Gerente de Desarrollo Urbano y Rural
5	CPC. GARCIA MELENDEZ, Yola Marita	Gerente de Planeamiento y Presupuesto
6	ING. ASENCIOS VILLAVICENCIO, Cesar Alcides	Gerente de Desarrollo Economico turismo y Ambiental
7	CPC. PEÑA SANTIAGO, Fredy Elmer	Gerente de Servicios Publicos y Desarrollo Humano
8	ABOG. RIVERO ANTUNEZ, Karla Yuly	Gerente de Asesoría Juridica
9	ABOG. CASTRO FALERO, Carlos Hamilton	Secretaria General
10	C.P.C. ALVARADO SOLIS, Mary Luz	Sub Gerente de Contabilidad
11	C.P.C. CADILLO PIMENTEL, Ronal Alejandro	Sub Gerente de Recursos Humanos
12	GONZALES GUTIERREZ David Timoteo	Sub Gerente de Abastecimiento y Gestion Patrimonial
13	LIC. ADM. VARGAS DOLORES Sandra Soledad	Sub Gerente de Tesoreria
14	ADM. BLAS HUERTA, Betty Yessenia	Sub Gerente de Servicios Auxiliares y Maestranza
15	ING. ANTEQUERA HUAMAN, Nestor Javier	Sub Gerente de Supervicion y Liquidacion
16	ECON. CHAVEZ QUIJANO, Jose Antonio	Sub Gerente de Formulación de Proyectos de Preinversion
17	ING. AYALA MEDINA, Edue Eloy	Sub Gerente de Planeamiento Urbano, Rural y Catastro
18	CPC. PACHAS CHIUCA, Nilo Sandoval	Sub Gerente de Presupuesto
19	ECON. GREGORIO VILLANUEVA, Robert Hudson	Sub Gerencia de Programacion Multianual de Inversiones
20	ING. CHAVEZ MELGAREJO, Jhon Beker	Sub Gerente de Desarrollo Economico y Empresarial
21	ING. SANDOVAL BAZAN Robert Pablo	Sub Gerente de Estudios y Proyectos
22	ING. TAHUA ASENCIOS, Hoover Frank	Sub Gerente de Gestion Ambiental
23	C.P.C. PANTOJA JARA, Elizabeth	Sub Gerente de Turismo



	<b>Gobierno Regional DE ANCASH</b>	<b>Gerencia Regional de Desarrollo Social</b>	<b>Dirección Regional de Salud</b>	<b>Red de Salud Conchucos Sur</b>
---	--	---	--	---------------------------------------

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Huari, 19 de mayo del 2023

SEÑOR:

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
“BENEDICTO XVI”**

Presente. -

**ASUNTO:** ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN para el desarrollo del proyecto de investigación en la Institución.

Visto el expediente N° 4703 de fecha 17 de mayo del 2023; me dirijo a Ud., con la finalidad de hacer de su conocimiento, que, mi representada **ACEPTA y AUTORIZA** a don **Eusebio ARAINGA BLAS**, Identificado con DNI N° 32280891, egresado del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Católica de Trujillo, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; quién deberá desarrollar su proyecto de investigación titulado: “Gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023” recogiendo información mediante una encuesta a gerentes, administradores, jefes y servidores de la Institución que está a mi cargo.

Se adjunta al presente el directorio del personal de la Entidad para fines de contacto con el recurrente a fin que aplique el instrumento de investigación.

Es ocasión propicia para reiterarle mi estima y consideración personal.

Atentamente,

  
**Dr. D.L. HERNANDEZ FREDY E.**  
 CMP. N° 39345 - DNI: 21517082  
 DIRECTOR

Jr. Mariscal Luzuriaga N° 310 –Huari –Ancash / teléfono 453009  
 CORREO INSTITUCIONAL: SECRETARIAREDCSUR@HOTMAIL.COM

RELACION DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR  
SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD CONCHUCOS SUR

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	CONDICION	N   CORREO ELECTRONIC	Nº CELULAR
<b>DIRECCION</b>					
1	FREY EDWIN DIAZ HERNANDEZ	DIRECTOR	CAS FUNCIONARIO	fredy.fuentes@gmail.com	942872800
2	EDITH SIFUENTES DIAZ	TEC. COMP.	CONTRATADO		922121534
3	ELSA TRUJILLO ESPINOZA	TEC. COMP.	CONTRATADO	elsa.trujillo@gmail.com	95047836
<b>ADMINISTRACION</b>					
4	FRANZ FREDY REYNALTE ESPINOZA	ADMINISTRADOR	CAS FUNCIONARIO		
5	DIEGO SIGUEÑAS BRAVO	TEC. ADM	CONTRATADO	bravo47@gmail.com	970039328
6	OLINDA JARA VALVERDE	TEC. ENFERMERIA	NOMBRADO 276	olindajv28@gmail.com	920027648
<b>UGDPH</b>					
7	ANFIER FRANCISCO FIERRO NAVARRO	JEFE DE PERSONAL	CAS FUNCIONARIO		
8	ANGEL ALBERTO SANDOVAL REYNOSO	JEFE DE LA UGDPH	NOMBRADO 276	angel.reynoso@gmail.com	943226953
9	JUAN GUILLERMO MARQUE VALENCIA	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
10	ELIAS TOLENTINO JARA	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-CAS		
11	FILENA TRUJILLO ROJAS	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
12	CONSUELO ISABEL LOLI RODRIGUEZ	TEC. ENFERMERIA	NOMBRADO 276	consuelo28@gmail.com	933352707
13	HERNAN ROSLAN DOMINGUEZ CRUZ	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
14	JORGE LUIS RAMOS MAYA	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
15	ANGELICA ROCIO PINEDO LAURENTE	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-CAS		
16	GILMA GIOVANNA SIFUENTES CALDERON	TEC. CONTABILIDAD	CONTRATO-CAS		
17	FLOR NOEMI COLLAS SANCHEZ	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
18	WILFREDO LEYVA RODRIGUEZ	ABOGADO	CONTRATO - 276		
19	VANESSA FLORES BONIFACIO	ENFERMERA	CONTRATO-CAS		
<b>ASESORIA LEGAL</b>					
20	LAZARO ARAINDIA LESLY	ABOGADA	CONTRATO - 276	lesly.lazaro@gmail.com	937715259
<b>PAD</b>					
21	JHONNY MACEDO PORRAS	ABOGADO	CONTRATO-CAS		
<b>PLANIFICACION Y PRESUPUESTO</b>					
22	LENIN JHONATAN ESCALANTE ELEUTERIO	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-CAS		
23	JUAN ORLANDO MUÑOZ LOPEZ	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
24	VIRGILIO LEOPOLDO HUERTA JARA	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
25	SILVESTRE CASTILLO OCAÑA	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
<b>LOGISTICA</b>					
26	LIZETH FLOR CABANA MORALES	CONTADORA	CONTRATO-CAS		
27	ANDREY BALLICO MAUTINO	TEC. ADMINISTRATIVO	CONTRATADO 276	andreyballico@gmail.com	937523621
28	MELISSA ALARCON RUBINA	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-CAS	melaalr25@gmail.com	947415080
29	YAQUELIN ESTHER ORTIZ ALVARO	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-CAS		
30	WILLIAM WILFREDO RIVERA JAIMES	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-CAS	william83712@hotmail.com	959654027
31	MARY MERCEDES ASENCIOS ROJAS	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-CAS	mercedesasencios@hotmail.com	975337794
32	MARTIN HONORATO TRUJILLO SANTIAGO	CHOFER	NOMBRADO 276		
<b>PATRIMONIO</b>					
33	SADDAM ORLANDO RIOS OLIVARES	ING. SISTEMAS	CONTRATO-CAS	saddam2013@gmail.com	931264705
34	JULIA VILLAJUAN TEODORO	ASIST. EJECUTIVO	NOMBRADO 276	juliavillajuan@yahoo.com.pe	979001091
35	JOSE ALEJANDRO CASIMIRO HUERTA	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
<b>ALMACEN</b>					
36	ALEJANDRO COLLAZOS ROCA	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
37	VICTORIA SIMONA RIOS ASENCIOS	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
38	FIDEL MARQUEZ VALENCIA	CHOFER	CONTRATO-CAS	fidelmarquez@gmail.com	957964452.9
39	MARIA ESTHER HUERTA CRUZ	TEC. CONTABILIDAD	CONTRATO-CAS		
<b>CONSERVACION</b>					
40	PEDRO PABLO RODRIGUEZ CALDERON	SIN PROFESION	CONTRATO-CAS		
41	ABILIA HUERTA JARA	SIN PROFESION	CONTRATO-CAS		
<b>ECONOMIA</b>					
42	WENDY KATERINE MINAYA SANDOVAL	CONTADORA	CONTRATO-CAS	wminayasandoval@gmail.com	993690833
43	CIRILO CERAPIO FLORES BARRIONUEVO	CONTADOR	NOMBRADO 276	bat2135@hotmail.com	969656522
44	VIRGINIO PEDRO HUERTA HUERTA	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
45	CARLOS ALBERTO LEON FLORES	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		
46	SEBASTIANA JARA VASQUEZ	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276	sebastiana.jara@gmail.com	957524004
47	HILDA SUSANA ORTIZ ESPINOZA	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-CAS	hiltize1@gmail.com	939298429

48	ROVER ENOC CALDERON MEJIA	TEC. ADMINISTRATIVO	CONTRATO-CAS		
	<b>SIS</b>				
49	GLADIS ELIDA UTRILLA DOMINGUEZ	ENFERMERA	CONTRATO-CAS		
50	LUCIO FERNANDO SIFUENTES LEIVA	TEC. ENFERMERIA	NOMBRADO 276	Fernando Sifuentes	938889054
51	JUDITH LOPEZ ASENCIOS	TEC. ENFERMERIA	NOMBRADO 276		
52	JOVINA DIANA PRETEL MURGA	TEC. ENFERMERIA	CONTRATADO		
	<b>SISMED</b>				
53	RAMIREZ VENTURA RONALD	QUIMICO	CONTRATO-CAS		
54	NORMA HUAYANAY ESPINOZA	TEC. ENFERMERIA	CONTRATO-CAS		
55	TRUJILLO ORTIZ YONY ERNESTO	TEC. ENFERMERIA	CONTRATO-CAS		
56	MIRNA MORALES DAZA	TEC. ENFERMERIA	CONTRATO-CAS		
57	ISRAEL REQUEZ EUGENIO	TEC. COMPUTACION	CONTRATO-276		
58	BETTY GODINA MUÑOZ BARRON	TEC. ENFERMERIA	CONTRATO-276		
	<b>EMED</b>				
59	JULIA JUSTINA TAMAYO BAZAN	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276	Julia Tamayo	993069749
60	LIZ MAGALY RODRIGUEZ PEREZ	ENFERMERA	NOMBRADO 276	Liz Magaly Rodriguez	978725576
	<b>COMUNICACIONES</b>				
61	MICHEL MALLQUI HIDALGO	COMUNICADOR SOCIAL	CONTRATO-CAS		
	<b>ODI</b>				
62	JOEL ARTURO MEDINA AYALA	ENFERMERO	CONTRATO-CAS	arturo.am.13@hotmail	
63	NANCY GLORIA SANTILLAN TARAZONA	TEC. ENFERMERIA	NOMBRADO 276	nancygloria2017@hotmail.com	938118099
64	RUBEN CARLOS ORTIZ CCOILLO	LIC. ENFERMERIA	NOMBRADO 276		
65	VANESSA MELENDEZ ASENCIOS	ODONTOLOGA	NOMBRADO 276		
66	LUZ EDITHA HUAMAN CHAVEZ	PSICOLOGA	CONTRATO-CAS		
67	CARMEN MAGALI LARREA SOTELO	OBSTETRIZ	CONTRATO-CAS		
68	KARINA ROXANA YAURI CERNA	OBSTETRIZ	CONTRATO-CAS		
69	FERNANDEZ JAIMES ANALI MELISSA	NUTRICIONISTA	CONTRATO-CAS	analimaria22@gmail	985321239
70	NIDIA ANDREA MENDEZ CRUZ	ENFERMERA	CONTRATO-CAS	nidia.vnc@hotmail	981716082
71	YESI MARITZA CARBAJAL AVILA	ENFERMERA	NOMBRADO 276	anyelasp@hotmail	948147478
72	ANYELA INES SANCHE PEREZ	ENFERMERA	NOMBRADO 276		
73	REMIGIO FEDERICO FLORES TORRES	TEC. SALUD PUBLICA	NOMBRADO 276	remigio.f.flores@norte.com	944674280
74	JOE YAMIL MUNSIBAY CRUZ	BIOLOGO	CONTRATO-CAS		
75	FELICIANO ZARAGOSA LOPEZ	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276		941936692
76	QUINTO QUISPE HECTOR ESTEBAN	BIOLOGO	CONTRATO-CAS	hectorquinto@hotmail	948039683
77	TANIA PEREZ CALDERON	TEC. ENFERMERIA	CONTRATO-CAS	tania.perez.calderon@gmail.com	948438878
78	YUDI MARIA MACEDO LUJERIO	ING. SISTEMAS	CONTRATO-CAS		
79	JONATHAN ZORRILLA TRUJILLO	TEC. ENFERMERIA	CONTRATO-CAS		
80	MARCOS CONDOR FLORES	TEC. ADMINISTRATIVO	NOMBRADO 276	marcocondor@hotmail	937719817
81	ROSMERY ESPINOZA MELGAREJO	ENFERMERA	CONTRATO-CAS	rosmerito.15@hotmail.com	961992451
82	FRANK SALAZAR ESPINOZA	ENFERMERA	CONTRATO-CAS	frank.salazar.392@gmail	969429799
83	MOISES ESPINOZA ALVARADO	TEC. ENFERMERIA	CONTRATO-CAS		
84	BETO MENMIOR JACINTO HUERTA	LIC. ADM	CONTRATADO		

85- Rosmery Pinela Rindoy

enfermera contratada

editha14@hotmail.es 931685168

Anexo 6. Matriz de consistencia

Título	Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Gestión estratégica y políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023</p>	<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es el nivel de la gestión estratégica en las instituciones estatales de la provincia de Huari?</li> <li>▪ ¿Cuál es el nivel de las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari?</li> <li>▪ ¿Qué relación existe entre la gestión estratégica y la cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari?</li> <li>▪ ¿Qué relación existe entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari?</li> <li>▪ ¿Qué relación existe entre la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari?</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El nivel de la gestión estratégica en las instituciones estatales de la provincia de Huari, es regular.</li> <li>▪ El nivel de las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, es regular</li> <li>▪ Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari.</li> <li>▪ Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari.</li> <li>▪ Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari.</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari, región Ancash, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar el nivel de la gestión estratégica en las instituciones estatales de la provincia de Huari.</li> <li>▪ Determinar el nivel de las políticas públicas en las instituciones estatales de la provincia de Huari.</li> <li>▪ Determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la cultura de servicio en las instituciones públicas de la provincia de Huari.</li> <li>▪ Determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y el fortalecimiento del capital humano en las instituciones públicas de la provincia de Huari.</li> <li>▪ Determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la calidad de servicios en las instituciones públicas de la provincia de Huari.</li> </ul>	<p>Gestión estratégica (X<sub>1</sub>)</p>	<p>Planificación estratégica Organización estratégica Dirección estratégica Control estratégica</p> <p>Evaluación estratégica</p> <p>Cultura de servicio Fortalecimiento del capital humano</p> <p>Políticas públicas (X<sub>2</sub>) de Calidad de servicios</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Básico</li> </ul> <p><b>Métodos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Método descriptivo</li> <li>- Método bibliográfico-documental</li> <li>- Método estadístico</li> </ul> <p><b>Diseño:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No experimental-Transaccional correlacional</li> </ul> <p><b>Población:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 150 trabajadores de las instituciones públicas.</li> </ul> <p><b>Muestra (muestreo censal 100%):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 150 trabajadores de las instituciones públicas.</li> </ul> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicas: Fichaje y la Observación.</li> <li>- Instrumento: Escala de Apreciación Descriptiva</li> </ul> <p><b>Métodos de análisis de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis descriptivo.</li> <li>- Análisis inferencial</li> </ul>

**Anexo 7. Base de datos**

**7.1. Base de datos de prueba piloto aplicado a los trabajadores de las instituciones publicas de la provincia de Huaraz-2023**

Caso	Muestra	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	SE	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	SE	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	SE	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	SE	3	4	4	2	2	2	4	3	1	3	1	2	3	4	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3
5	SE	2	2	1	2	2	1	1	5	5	5	2	4	5	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4
6	SE	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
7	SE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	SE	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
9	SE	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2
10	SE	2	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4
11	SE	2	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	5	4
12	SE	4	2	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
13	SE	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	1	4	4	5	4
14	SE	4	1	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	4	4	4	1	2	4	1	3	1	1	1	1
15	SE	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16	SE	4	4	2	4	2	1	5	5	5	5	4	2	4	2	5	3	3	3	2	4	3	4	5	5
17	SE	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
18	SE	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	SE	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
20	SE	4	4	4	2	2	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4
21	SE	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4
22	SE	4	3	2	3	3	2	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4
23	SE	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
24	SE	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	4
25	SE	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4
26	SE	2	4	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5
27	SE	2	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	5	2	1	2	2	4
28	SE	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	1	2
29	SE	4	3	4	2	2	2	4	5	2	4	5	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	4







7.2. Base de datos aplicado a muestra de estudio a los trabajadores de las instituciones públicas de la provincia de Huari-2023

Caso	Muestra	Variable XI: Gestión estratégica										Variable X2: Políticas públicas														
		D1		D2		D3		D4		D5		D1		D2		D3										
		It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	
1	SE	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4		
2	SE	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	
3	SE	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	SE	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	SE	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	
6	SE	3	4	4	2	3	2	2	4	3	1	3	1	2	3	4	3	1	2	1	1	3	2	3	2	
7	SE	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	SE	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	3	2	2	2	2	4	2	1	5	
9	SE	2	2	1	2	2	1	1	5	5	2	4	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	5	4	
10	SE	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	
11	SE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	SE	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
13	SE	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	
14	SE	2	3	4	2	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	2	4	4
15	SE	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
16	SE	4	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	1	1	

17	SE	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4
18	SE	4	2	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
19	SE	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	1	4	4	5	4	
20	SE	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4
21	SE	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	SE	4	1	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	3	1	4	4	4	1	2	4	1	3	1	1	1	1	1
23	SE	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
24	SE	4	4	2	4	2	1	5	5	5	5	4	2	4	2	5	3	2	3	3	3	2	4	3	4	5	5	
25	SE	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	SE	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	
27	SE	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
28	SE	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	SE	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	
30	SE	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	
31	SE	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	
32	SE	4	3	2	3	3	2	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	
33	SE	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
34	SE	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	4	
35	SE	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	
36	SE	2	4	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	5	5	5	5	5	

37	SE	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	2	2	3	5	2	1	2	2	4	
38	SE	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2
39	SE	4	3	4	2	2	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	4	
40	SE	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
41	SE	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	
42	SE	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2	
43	SE	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	
44	SE	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	
45	SE	4	4	1	2	2	1	5	5	5	2	1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	4	
46	SE	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	
47	SE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	SE	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
49	SE	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	
50	SE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	GL	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	2	2	1	4	1	1	2	1	1	1	
52	GL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3	3	
53	GL	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
54	GL	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
55	GL	2	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
56	GL	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
57	GL	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	

58	GL	4	4	3	3	4	4	1	2	2	1	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
59	GL	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2
60	GL	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
61	GL	4	4	2	2	2	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	1	1	2	4	1	2	4	4	5	2	2
62	GL	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	
63	GL	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	5	3	2	2	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	
64	GL	2	4	4	4	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	
65	GL	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	GL	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
67	GL	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	5	4	5	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	3	
68	GL	4	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	4	3	4	3	
69	GL	3	3	2	2	4	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	
70	GL	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
71	GL	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	GL	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	
73	GL	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	
74	GL	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	GL	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	
76	GL	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
77	GL	5	4	2	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	
78	GL	4	4	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	

79	GL	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4		
80	GL	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	
81	GL	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	GL	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
83	GL	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
84	GL	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	GL	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	
86	GL	3	4	4	2	3	2	2	4	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	
87	GL	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	GL	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5
89	GL	2	2	1	2	2	1	2	1	5	5	5	2	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	
90	GL	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	
91	GL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
92	GL	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
93	GL	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
94	GL	2	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	
95	GL	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
96	GL	4	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	
97	GL	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	
98	GL	4	2	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	
99	GL	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	4	5	1	4	4	4	5	4	4		



121	SS	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4
122	SS	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2
123	SS	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
124	SS	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4
125	SS	4	4	1	2	2	1	5	5	5	2	1	2	1	2	3	3	4	4	1	2	2	2	4	4
126	SS	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	3	2	3	3	2	3	3
127	SS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	SS	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
129	SS	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4
130	SS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
131	SS	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	2	2	1	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1
132	SS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3
133	SS	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
134	SS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
135	SS	2	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	SS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
137	SS	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4
138	SS	4	4	3	3	4	4	1	2	2	2	1	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4
139	SS	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
140	SS	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2

141	SS	4	4	2	2	2	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	1	1	2	4	4	5	2
142	SS	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	4
143	SS	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	5	3	2	2	4	3	5	4	5	3
144	SS	2	4	4	4	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5
145	SS	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	SS	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4
147	SS	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	5	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3
148	SS	4	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3	4	3
149	SS	3	3	2	2	4	2	2	4	5	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4
150	SS	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

**Anexo 8: Informe de similitud**

# GESTIÓN ESTRATÉGICA Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LAS INSTITUCIONES ESTATALES DE LA PROVINCIA DE HUARI, REGIÓN ANCASH, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://www.ilae.edu.co">www.ilae.edu.co</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	2%
5	<a href="https://repositorio.unajma.edu.pe">repositorio.unajma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.ucss.edu.pe">repositorio.ucss.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



---

Excluir citas      Activo

Excluir coincidencias      < 1%

Excluir bibliografía      Activo