



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en
la municipalidad provincial de Huarmey, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huamanchumo Zavaleta, Maritza Mariella (ORCID: 0000-0003-3908-4427)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE — PERÚ

2022

Dedicatoria

A las personas que siempre han influenciado en mi vida, dándome los mejores consejos, guiándome y haciéndome una persona de bien; con todo mi amor y afecto se los dedico a mis padres, mi esposo e hijos.

Maritza Mariella

Agradecimiento

Mi agradecimiento al Mg. Fiestas Flores, Roberto, mi asesor metodológico, por todo el aporte y la paciencia tenida.

A los servidores de la Municipalidad Provincial de Huarmey por su colaboración en la presente investigación.

La autora

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Nivel del plan estratégico en la Municipalidad Provincial de Huarmey	21
Tabla 2	Dimensiones del plan estratégico en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	22
Tabla 3	Nivel de gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	23
Tabla 4	Dimensiones de gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarmey.	24
Tabla 5	Prueba de normalidad de las puntuaciones del plan estratégico y gestión pública	25
Tabla 6	Prueba de hipótesis de la correlación entre el plan estratégico y gestión pública	27
Tabla 7	Prueba de hipótesis de la correlación entre cultura organizacional y gestión pública	29
Tabla 8	Prueba de hipótesis de la correlación entre políticas y gestión pública	31
Tabla 9	Prueba de hipótesis de la correlación entre diagnóstico estratégico y gestión pública	33
Tabla 10	Prueba de hipótesis de la correlación entre estrategias y gestión pública	35
Tabla 11	Prueba de hipótesis de la correlación entre talento humano y gestión pública	37

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama de dispersión entre plan estratégico y gestión pública	26
Figura 2 Diagrama de dispersión entre cultura organizacional y gestión pública	28
Figura 3 Diagrama de dispersión entre políticas y gestión pública	30
Figura 4 Diagrama de dispersión entre diagnóstico estratégico y gestión pública	32
Figura 5 Diagrama de dispersión entre estrategias y gestión pública	34
Figura 6 Diagrama de dispersión entre talento humano y gestión pública	36

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021. El enfoque metodológico empleado fue de tipo básica y diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte trasversal. La población se conformó por 120 servidores. Para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y se aplicó dos cuestionarios: Cuestionario sobre el Plan Estratégico y Cuestionario de Gestión Pública, ambos fueron suministrados de forma presencial. Los datos obtenidos fueron analizados mediante estadísticos descriptivos básicos y correlacionales, que fueron analizados mediante tablas de frecuencias y la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Entre los resultados, se determina que la mayoría de los encuestados (71.7%) indicaron que el nivel del plan estratégico es regular, y la mayoría de los encuestados (63.4%) indicaron que el nivel de gestión pública es regular. Se concluye, que existe correlación positiva moderada ($\rho = 0.607$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

Palabras clave: plan estratégico institucional, gestión pública, municipalidad

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between the application of the institutional strategic plan and public management in the provincial municipality of Huarmey, 2021. The methodological approach used was basic and non-experimental design, cross-sectional correlational descriptive. The population was made up of 120 servers. For data collection, the survey technique was used, and two questionnaires were applied: the Strategic Plan Questionnaire and the Public Management Questionnaire, both of which were administered in person. The data obtained were analyzed using basic and correlational descriptive statistics, which were analyzed using frequency tables and the non-parametric Spermman's Rho test. Among the results, it is determined that the majority of the respondents (71.7%) indicated that the level of the strategic plan is regular, and the majority of the respondents (63.4%) indicated that the level of public management is regular. It is concluded that there are moderate ($\rho = 0.607$) and highly significant ($p\text{-value} = 0.000 < 0.01$) positive connections between the organizational culture dimension and public management in the Provincial Municipality of Huarmey.

Keywords: institutional strategic plan, public management, municipality

I. INTRODUCCIÓN

Los municipios son la sociedad organizada políticamente con vínculos con la comunidad desde el punto de los aspectos económicos con el propósito de compensar los egresos de su propio gobierno debido a que cuenta con personalidad jurídica pública estatal, las mismas que presentan problemas constantes, por los cambios repentinos de trabajadores por ser una nueva gestión, generándose dificultades y retraso en el cumplimiento de sus funciones. Pues, los procesos de reforma del sector público han traído una amplia gama de mejoras en muchas áreas de la prestación de servicios públicos (Chowdhury & Shil, 2021).

El Plan Estratégico Institucional (PEI) constituye un esfuerzo coordinado del pliego local permite direccionar la gestión pública basada en el cumplimiento de metas y resultados que obliga a incluir indicadores estratégicos, como de acciones que permitan ejecutar adecuados seguimientos, monitoreos y evaluaciones, que ponga de manifiesto la los servicios que brinda el Gobierno Local con su población, reducir las brechas en sus diferentes dimensiones, que se pone en evidencia en forma tangible, logrando la mejora constante de la sociedad (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2019).

En el territorio peruano, los ciudadanos vienen exigiendo desde hace tiempo atrás que el Estado pueda ser más dinámico, presente, y seguro; por ende, se vienen realizando diversas actividades enfocado sobre todo en optimizar las gestiones en el ámbito público siendo estas hasta el momento numerosas, no obstante, no logran tener una alineación estratégica, desarrollándose de forma desarticulada y aislada (Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

Se afirma que el Estado peruano es considerado uno de los más disfuncionales de América Latina; esto debido a que se ha detectado que diversas organizaciones del Estado no tienen un funcionamiento adecuado o muchas de ellas no funcionan ante las necesidades del pueblo, y en el peor de los casos, son inexistentes en ciertas zonas; también se afirma que los servicios

públicos como salud, infraestructura, educación y agua potable no llegan a muchas partes del territorio peruano, y si logran percibirse en los pueblos están cargados de ineficiencia y actos corruptivos; por ende, se anuncia que los gobiernos de las localidades escasean de capacidades administrativas (Levitsky, 2012).

Por ende, desde esta perspectiva, los ciudadanos deben conocer que el Estado debe contar con un planeamiento estratégico que pueda solucionar las dificultades que pueblo presenta; cabe mencionar que si no existe planificación no se pueden establecer las prioridades políticas por lo que el estado tiene que enfocarse, presentando así grandes conflictos para hallar la solución (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo, s.f.).

Los gobiernos locales presentan constantes dificultades y reclamos sobre los servicios públicos que brinda, por ende, tienen el rol de siempre estar pendiente a la intervención de los pobladores puesto que es importante para que se pueda obtener la eficacia en las actuaciones públicas para satisfacer los requerimientos de los individuos.

Entonces, especialmente Huarmey es considerada una ciudad en vías de desarrollo. Sin embargo, es protagonista de problemas públicos donde se percibe incertidumbre, corrupción (Ancash al Día, 2017; 2019), contaminación ambiental (Rpp Noticias, 2021), entre otros, siendo esto un escenario negativo para conseguir y alcanzar el bienestar de los individuos huarmeyanos, por ende, es necesario que las políticas planteadas se establezcan de forma sostenible y que involucre a todos los actores sociales, facilitando la cooperación eficiente de las gestiones del que lo lidera en la actualidad, proporcionando condiciones y la calidad de vida de las personas, cerrando brechas y cumpliendo con las demandas y expectativas de la población.

La Municipalidad Provincial de Huarmey, debe tomar medidas que conlleven a una administración moderna evaluando el nivel de planeamiento existente, por tanto, en el PEI se debe plasmar los objetivos estratégicos y los primordiales temas de acción con el fin de que se tomen decisiones políticas

que cierren brechas a corto, mediano y largo plazo, en conexión con toda la sociedad civil y entidades que operan usando de forma integral el sistema administrativo. Por lo tanto, se formula la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021?

El trabajo de investigación se fundamenta desde la perspectiva social porque se convoca de forma de comprender y tomar los respectivos compromisos esenciales en la gestión pública dentro de la Municipalidad Provincial de Huarmey. Los agentes públicos, están llamados a participar en la creación de planes, en las gestiones y en los monitoreos del gobierno local utilizando el planeamiento, como sistema eficaz para que se logre tomar decisiones que permitan proporcionar, instituir, regularizar, sistematizar, vigilar situaciones, operaciones y consecuencias ennobleciendo las acciones que los gestores viene causando en la conducción, administración y situaciones que se presenten con el fin de alcanzar la sinergia para afrontar en adecuadas entornos los desafíos que se presentan y lograr las metas trazadas para el bien se la ciudadanía.

Desde la perspectiva teórica se justifica porque la presente investigación surge porque, a través de las evaluaciones realizadas, se pudo constatar que no existen estudios que hayan vinculado las variables en el mismo contexto estudiado, llenando así un vacío de conocimiento científico. Se observa que no existe una adecuada administración y la ausencia de seguimiento periódico y mejoramiento de los procesos de planificación. El instrumento que se utilizará en esta investigación será el cuestionario y se aplicará a todo el personal de la Municipalidad.

Desde la mirada de la justificación práctica, al proporcionar a los mandos superiores, colaboradores y a la ciudadanía importantes datos a modo de diagnóstico, se podrán tomar decisiones y ampliará los conocimientos respecto al vínculo de las variables a partir de las conclusiones, recomendaciones, y necesidades detectadas en los servidores para que los gestores establezcan mecanismos y puedan tomar medidas correctivas.

Finalmente, se justifica desde la perspectiva metodológica, porque se utilizó instrumentos de medida con propiedades psicométricas válidos y confiables; a su vez, el presente estudio pretende ser de utilidad para futuras indagaciones ya que se acudirá a procedimientos, técnicas y métodos científicos para identificar las relaciones que puedan existir entre las variables.

Por otro lado, el objetivo principal del estudio fue: Determinar la relación entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021. Y los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pública b) Determinar la relación entre las políticas y la gestión pública. c) Determinar la relación entre el diagnóstico estratégico y la gestión pública. d) Determinar la relación entre las estrategias y la gestión pública. e) Determinar la relación entre el talento humano y la gestión pública. f) Determinar el nivel la aplicación del plan estratégico institucional y de sus dimensiones. g) Determinar el nivel de la gestión pública y de sus dimensiones. Todos los objetivos están dirigidos en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.

Finalmente, la hipótesis de estudio fue: Existe una relación significativa entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021. Y las hipótesis específicas fueron: a) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pública. b) Existe una relación significativa entre las políticas y la gestión pública. c) Existe una relación significativa entre el diagnóstico estratégico y la gestión pública. d) Existe una relación significativa entre las estrategias y la gestión pública. e) Existe una relación significativa entre el talento humano y la gestión pública. Todas las hipótesis están dirigidas a la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los estudios realizados previos al presente estudio a nivel mundial se menciona en primera instancia a Vila et al. (2021) quienes se enfocaron en evaluar la política pública del servicio social y comunitario para el establecimiento del Plan Estratégico de Servicios Sociales en una municipalidad de España. La estrategia metodológica fue planteada bajo un enfoque mixto y pedagógico. En sus conclusiones, las comunicaciones internas y externas son los temas con presencia de más dificultades; por tal motivo, se desarrolló un plan enfocado a la comunicación interna y externa a fin de que se desarrolle y se vincule los ejes estratégicos. En sus conclusiones, se afirma que se puede instaurar una sinergia de los ejes estratégicos con el fin de que se evalúe las políticas públicas con el fin de que se concreten acuerdos determinantes que posean validez e importancia.

Por otro lado, Romero (2018) tuvo el fin de plantear un modelo de gestión estratégica institucional para que repercuta en los planes estratégicos de unas entidades universitarias públicas en 530 funcionarios en Ecuador. Se trata de un estudio empírico, diseño transversal, correlacional. Usó como técnica la encuesta. En sus resultados, se afirma que la relación entre gestión estratégica y planificación estratégica institucional es directa; por lo cual concluye que, el proceso planteado permite que se mejore la calidad de los procesos estratégicos en la etapa de la planificación, ejecución y evaluación institucional de la organización.

Por su parte, Bono et al. (2017) se direccionaron en comprender el proceso estratégico en los gobiernos municipales de Brasil. Se trabajó bajo un enfoque metodológico y analítico. En sus resultados, como principal contribución es la creación de una agenda de investigación relacionada con la gestión estratégica en los gobiernos sub nacionales brasileños, llenando vacíos en la producción académica sobre las Planes Plurianuales y el establecimiento comprensible de los lineamientos político-administrativos y elementos de empoderamiento estratégico municipal.

Asimismo, Barreda (2016) se encaminó en realizar un análisis del plan estratégico de 93 entidades universidades en Latinoamérica. Se trata de una investigación exploratoria y descriptiva, transversal. Se usó como técnica la encuesta y la entrevista. En los resultados, se muestra que, en el establecimiento de los planes, se percibe una gran variedad de procedimientos, métodos y términos predominando el proceso participativo, y la concentración de diversas estrategias incompletas, no actualizadas, por ende, se atribuye que las entidades universitarias en la región de Latinoamérica no están catalogadas como las mejores. Entre sus conclusiones, se remarca que es muy importante considerar en primera instancia en el planeamiento la identificación de las dificultades que se vienen presentando, así como el análisis de las alternativas de solución; por lo tanto, los individuos que trabajan en estas acciones deben enfocarse por resolver el inconveniente más importante y apto para la intervención para que se parta en ejecutar el plan diseñado, desde esta perspectiva, se observa que ponen mayor énfasis en el planeamiento.

Además, Odongo y Datche (2015) tuvieron el propósito de identificar el efecto de la actividad de la planificación estratégica en el desarrollo en una población en 100 trabajadores del Instituto Médico y de Investigación en Kenia. Se trata de una investigación de diseño descriptivo. Se usó como técnica la encuesta y se aplicó el cuestionario. En los resultados, se afirma que una adecuada planificación estratégica refleja la eficacia para el desarrollo de las entidades; asimismo, se observa que ésta fue adecuada, razonable y aceptada por las entidades. Entre sus conclusiones, la planificación estratégica en la organización ayudó a la entidad en el cumplimiento de la meta establecida, así como de los objetivos, la fuerza de trabajo organizada, el monitoreo, desempeño y en la asignación de los recursos optimizando el desempeño.

En base a los antecedentes nacionales, se menciona a Wong (2019), tuvo el objetivo de analizar el plan estratégico 2019-2021 con el fin de mejorar la gestión empresarial en 61 colaboradores de un municipio en Tarapoto, mediante el diseño descriptivo - propositivo, se empleó un cuestionario para medir la variable. En sus resultados, se muestra que los servidores municipales desconocen el plan estratégico y la gestión empresarial.

Especialmente, Villa (2018) se encaminó en relacionar el plan estratégico institucional y la gestión municipal en una muestra de 108 colaboradores municipales en Huarochirí. Siguió la metodología de tipo básica, diseño transversal correlacional, no experimental. Se empleó como técnica la encuesta y empleó el cuestionario. En los resultados, la mayoría de los servidores indican que el plan estratégico institucional (51,8%) y gestión municipal (52,7%) se ubican en un nivel intermedio con miras a mejoras señalando que son buenas; por otro lado, existe una relación significativa entre las variables ($\rho=,707$; $p\text{-valor} = 0,000$). Entre sus conclusiones, el vínculo se presenta en el nivel alto, esto muestra que las peculiaridades específicas que posee el plan estratégico institucional se vinculan con las gestiones municipales.

Del mismo modo, Briceño y Távara (2018) tuvieron la finalidad de analizar el plan estratégico en la gestión pública en 34 colaboradores de un municipio de Cajabamba. Es un estudio descriptivo, explicativo, diseño transversal. Usó como técnica la encuesta y empleó dos cuestionarios. Entre sus resultados, con respecto al plan estratégico, el 47.1% muestran que algunas veces consideran lo establecido en el plan; según su dimensiones, en la cultura organizacional, el 42.9% señalan que algunas veces toman en cuenta la misión y visión así como las opiniones de los colaboradores; respecto a políticas, el 52.9% señalan que algunas veces cumplen con las indicaciones por lo tanto los niveles de la planificación no son óptimas; y en talento humano, el 47.1% señalan algunas veces que poseen canales de comunicación para sugerir capacitación y para que sean informados ante algún cambio o modificaciones. Por otro lado, respecto a la gestión política, el 50% muestran que algunas veces se realizan gestiones óptimas sobre los elementos imprescindibles para que se mejore el servicio, así como realizar alianzas estratégicas con otras entidades con el propósito de mejorar los servicios; y respecto a la modernización de la gestión, el 58.8% muestran que algunas veces aceptan la solicitud para que el personal sea capacitado, los incentivos hacia los colaboradores son escasos, también señalan que a veces presentan un enfoque sistémico de asignación de recursos que respondan a los criterios de calidad y estrategias políticas.

Mientras tanto, Sánchez (2018) se enfocó en relacionar el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad en 86 docentes una institución educativa en Huaura. Se trata de un estudio descriptivo, básica, descriptivo, correlacional. Se empleó como técnica la encuesta y aplicó el cuestionario. En sus resultados, el 38,4% de los encuestados mencionan que el planeamiento estratégico es deficiente; por otro lado, existe una relación fuerte y significativa entre las variables ($\rho=.865$; $p\text{-valor}=0,000$). Entre sus conclusiones, si no se emplean de forma adecuada el plan estratégico, no se logra una buena gestión de calidad.

Finalmente, Ramos (2015) tuvo el propósito de relacionar el planeamiento estratégico y la gestión en las municipalidades en 30 colaboradores de la entidad en Paracas, desarrollado con el método de tipo básica, diseño descriptivo, correlacional. La técnica empleada fue la encuesta y se usó el cuestionario. En sus resultados, la correlación entre las variables es fuerte y significativa ($\rho = .67$; $p\text{-valor} 0.000$).

En otro orden de ideas, en seguida se describen las definiciones y los modelos teóricos que enmarca le presente estudio, con respecto al plan estratégico se menciona a Armstrong (1982), quien considera que el proceso de los procedimientos en la planeación estratégica favorece la interpretación de los datos y recolección de los mismo permitiendo el manteniendo el equilibrio entre la entidad y el ambiente, generando resultados favorables para la organización. En este sentido, las empresas corporativas consideraron el proceso de planeación estratégico como un elemento esencial en el mundo organizacional donde la planificación estratégica posee el potencial de otorgar grandes ventajas competitivas, permite el desarrollo de nuevas estrategias de forma sistematizada, eficiente y analítica (Ansoff, 2000).

Más adelante, Mora (2014) indica que, los planes estratégicos son instrumentos necesarios de gestión pública innovadora; por lo tanto, la identificación de los aspectos positivos como los negativos, la identificación de los nuevos retos y oportunidades en las entidades permiten que se logre visualizar con más claridad los objetivos y la misión, así como de identificación de los grandes problemas. Además, Barreda (2016) señala que el plan

estratégico, es el primer producto de los procesos de planeamiento. También el plan estratégico es considerado como una herramienta administrativa que da sostenimiento a las decisiones tomadas en la institución, donde le permite a la administración pública mejorar sus servicios presentados a la población (Undemy, 2019). Por ende, Etkovic et al. (2016) resalta que la planificación es muy importante dentro de la organización, y que al no considerarse o no aplicarla no garantiza el éxito de la gestión.

Cabe mencionar que la variable es definida principalmente por Sánchez (2016) como un documento adjunto a un plan de negocios que inserta los planes económicos, financieros, estratégicos, y organizacionales de una entidad organizacional para que se cumpla en el futuro y así lograr la misión. El mencionado autor considera que un adecuado plan estratégico debe poseer estimaciones o pronósticos con ciertos números de utilidades, nivel de venta u otras metas similares; asimismo, debe detallar el plazo que la entidad se propone para lograr los objetivos identificados; y debe esclarecer cómo se utilizan los recursos a través de políticas internas o estrategias para estimular el logro de los objetivos establecidos.

A continuación, se menciona las teorías que las fundamentan plan estratégico. Entonces, en primera instancia se considera como base teórica el planeamiento estratégico según el enfoque de articulación de Sistemas Administrativos Transversales (SAT) propuesto por Ceplan (2017) el cual sostiene que en primera instancia que la contribución de SAT a los procesos operativos debe optimizarse para obtener resultados que beneficien a las personas mediante la identificación de objetivos institucionales que se traduzcan en un Plan Operativo Institucional (POI) de financiación y presupuestos de ejecución que permitan la entrega de bienes o servicios con características y condiciones adecuadas para los usuarios. En este enfoque se establece un acoplamiento simple entre el SAT de Planificación Estratégica, Programación Multimanual y Gestión de Inversiones, Presupuestos Públicos y en especial de Abastecimiento, determinando el alcance de la cobertura y la calidad de los bienes y servicios.

Por ende, Ceplan (2011) sostiene que este procedimiento está orientado en la articulación en redes de propósitos y metas que van recogiendo y concertando iniciativas de las entidades, ya que este instrumento tiene como fin orientar, ser flexible, abierto, y permanente, para enriquecer la dinámica social y económica entre los planes regionales y municipales del país. Por ende, se procede en mencionar las siguientes dimensiones que enmarcan la variable estudiada.

La dimensión denominada cultura organizacional es entendida como la presencia de la creencia y el significado de forma naturalizada por todos los individuos que forman parte de las organizaciones en el que se incluye el pensamiento y el hábito en base al orden hegemónico, para convertirse en el horizonte simbólico de las instrucciones, interpretaciones y conductas de la organización (García, 2007).

Respecto a la dimensión políticas, es el conjunto de acciones intencionadas, planeadas, a veces reactivas, casuales que se ponen en acción con el fin de lograr diversos objetivos (Latapi, 2005; Aguilar, 1994). Desde esta perspectiva tenemos, el modelo teórico funcionalista, el cual plantea que el Estado tiene el principal rol de estar al tanto de los requerimientos de la sociedad, por ende, las políticas públicas es la respuesta a la demanda siendo analizadas con el fin de optimizar las decisiones colectivas de forma racional (Downs, 1957).

La tercera dimensión denominada diagnóstico estratégico, se orienta en recopilar información relevante positivas, presenta avances sobre indicadores de problemas sociales graves, e información que permita mejorar la calidad de la administración pública para contar con entidades eficientes y transparentes (Ceplan, 2011).

Mientras tanto, la dimensión asignada como estrategias, son acciones que engloban los objetivos y las metas de cada entidad, el cual se prioriza las acciones del Estado en los lugares donde se presenta mayores dificultades para que se proceda en las intervenciones para la atención de diferentes grupos poblacionales; por ende, en esta dimensión es importante democratizar todo tipo

de gestión de tal forma que se considere la participación de los ciudadanos, así como la transparencia, la rendición de cuentas, eficiencia, retroalimentación en la política pública para que se conviertan en prácticas cotidianas y mejoradas, y los pobladores ejerzan su ciudadanía activa en la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, y desarrollen sus capacidades para la vigilancia, supervisión y demandas hacia sus gobernantes (Ceplan, 2011).

Respecto a la quinta dimensión denominado talento humano, se considera el modelo teórico del desarrollo humano de Sen (2000) quien explica que el término desarrollo es como un conjunto de procesos que permite que el individuo se pueda expandir de forma libre mediante el disfrute de cada proceso. Desde esta perspectiva, el desarrollo humano es el conjunto de procedimientos que permite que se amplíe y se mejore las habilidades humanas para que también puedan intervenir en la sociedad y en la toma de decisiones políticas (Abella, 2010).

Por lo tanto, el modelo teórico mostrado explica que los individuos tienen la posibilidad de seguir desarrollándose y ser potenciándose en base a sus propios beneficios; por ende, se dice que los individuos es el mayor tesoro para el desarrollo de los países y, por lo tanto, es importante que se amplíe oportunidades y se logre valorar cada aspecto positivo que cada individuo posee.

Por otro lado, la variable gestión pública es definido principalmente el Instituto Nacional de Administración Pública (2008) como el conjunto de acciones para lograr metas y objetivos del espacio público previamente definidos, que son de bien común. Asimismo, la nueva gestión pública indica que se debe considerar las definiciones de los términos denominados: económico, eficiencia y eficacia, esto en las diversas entidades gubernamentales, en los programas y los instrumentos políticos, buscando lograr calidad en las prestaciones de los servicios (Leeuw, 1996).

Cabe señalar que las empresas controlan las gestiones en el sector público mediante acciones no institucionalizadas a través de las cuales se pronuncian las necesidades y se manifiestan disconformidades frente a las

decisiones y actuaciones de las autoridades competentes; tales actos muchas veces se realizan cuando la administración pública se aleja de las demandas del pueblo (Procuraduría General de la Nación de Colombia, 2001).

Respecto a los modelos teóricos, se menciona en primera instancia la teoría contextual de la gestión pública de Meier et al. (2017) quienes sostienen que la centralización del poder político implica incorporar las autoridades para resolver conflictos y establecer objetivos claros de política pública que estén respaldados por recursos adecuados para implementar programas; si el sistema político no realiza tales tareas, los propios gerentes deben realizarlas, una circunstancia que, a su vez, puede esperarse que dificulte su trabajo. También sostienen que es probable que la gestión pública sea más fácil y eficaz en entornos que son simples y apacibles, pero también se caracterizan por tener amplios recursos, incluido el capital social. Las acciones de gestión que funcionan en entornos tan propicios tienen menos probabilidades de ser tan exitosas, en la medida en que los entornos son complejos, cambian rápidamente, carecen de recursos u operan en comunidades que carecen de capital social.

También indican que, los contextos internos a la organización y que se ocupan de las metas, la centralización y la profesionalización, deben tener objetivos claros y coherentes que permitan las mejoras en términos de eficacia de la gestión al simplificar las tareas que los gerentes deben coordinar y realizar (Chun & Rainey 2005). La centralización y la descentralización se usan con frecuencia como estrategias organizacionales, pero su impacto depende del lugar de los niveles de habilidad en la organización y cuán importante es implementar programas de manera consistente. La profesionalización puede mejorar el impacto de la gestión en el desempeño, pero también se piensa que cambia o requiere que el estilo de gestión sea más descentralizado y participativo para ser efectivo con profesionales altamente capacitados y educados que pueden valorar la discreción (Raelin 1989).

En base a la mencionada teoría, se consideró las siguientes dimensiones que enmarcan la gestión pública: Por ende, mencionamos a la dimensión denominada modernización de la gestión, son procesos que se ejecutan desde

una perspectiva técnica y política con el fin de transformar la actitud, fortalecer también la aptitud, agilizar los procesos, simplificar sistemas administrativos, procedimientos, y la estructura administrativa, con propósito de compatibilizarlo con diversos grados de gobierno, y el plan nacional e institucional (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015).

La segunda dimensiones es denominado como políticas de gestión, en cual se caracteriza por incluir a todas las entidades públicas, sin afectar los niveles de autonomía que les confiere la ley; el cual compromete a organismos autónomos, sociedad civil, instituciones políticas, entre otros, a través de sus distintas organizaciones para que se oriente y se impulse diversas organizaciones del estado a las gestiones por resultado (Secretaría de Gestión Pública Presidencia del Consejo de Ministros, 2021)

La tercera dimensión es denominada lineamientos de gestión, el cual tiene el fin de equilibrar y ser flexible para ejecutar un adecuado control indispensable en la buena aplicación de cada recurso y de los bienes públicos; así como desarrollar las capacidades de sus servidores a fin de garantizar una correcta implementación de la normativa de los sistemas administrativos (Secretaría de Gestión Pública Presidencia del Consejo de Ministros, 2021).

Finalmente, la cuarta dimensión denominada ejecución presupuestal, se encarga de establecer límites de gasto del año fiscal e ingresos para financiarlo para mantener el presupuesto en equilibrio con base en la disponibilidad de fondos públicos (Gonzales, s.f.).

Por otro lado, la teoría del comportamiento en la administración de McGregor (1971) señala dos estilos de gestores bajo la denominación de la teoría X y teoría Y; por ende, la teoría X concierne a la tradicional perspectiva administrativa en donde considera a los gestores que poseen comportamientos flemáticos y tienden a ser perezosos, evitan el trabajo, realizan sus labores de forma indiferente, no poseen ambiciones, esquivan compromisos, tienden a ser gobernados, muestran seguridad cuando son subordinados, son reacios a los nuevos cambios, no toman algún riesgo, y permiten ser vigilados.

De otra parte, la teoría Y, es fundamentada en la perspectiva y en la premisa moderna, por lo que evita que se realicen algún prejuicio sobre los individuos, los gestores consideran que los trabajos permiten que se genere en ellos mismos cierto nivel de placer, que pueden ser reconocidos, o que les puede generar sensaciones positivas; en este aspecto, los trabajadores están constantemente motivados, tienen el deseo de progresar personal y profesionalmente, poseen ciertos patrones conductuales que son adecuados en el ámbito laboral y tienen diversas habilidades para que puedan tomar múltiples responsabilidades (McGregor, 1971).

Desde otra perspectiva, el modelo teórico de la relación entre la gestión pública y el desempeño de los programas públicos propuesto por O'Toole y Meier (2011) sostiene que las organizaciones públicas casi siempre están estructuradas como jerarquías y que, con frecuencia, las organizaciones públicas también están vinculadas a otras organizaciones de varios tipos, ya que coproducen productos y resultados de los programas públicos. Por lo tanto, las redes, a menudo contienen jerarquías incrustadas en ellas, donde la jerarquía y la red son dos formas estructurales en dos extremos de un continuo gobernada por superiores que tienen la autoridad formal para obligar a los demás a actuar.

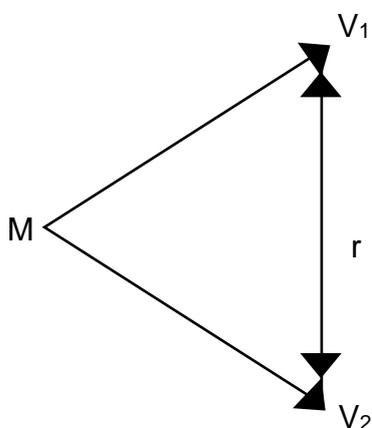
Estas jerarquías, como una sola, pueden ser centralizadas o descentralizadas, pueden conferir amplia discrecionalidad a los empleados o tratar de limitar la discrecionalidad con reglas amplias, pueden permitir la entrada lateral de empleados o exigir que todas las promociones sean desde dentro de la organización. En otras palabras, en el extremo, una jerarquía "pura" sería altamente estable, incluso rígida, y resistiría fuerzas que de otro modo podrían perturbarla o modificarla, por lo tanto, se espera que las jerarquías sean sistemas relativamente estables, y que contribuyen a los sistemas organizacionales estables. Estas características de las organizaciones públicas demostrarán ser útiles en nuestros esfuerzos por gestión y rendimiento del modelo (O'Toole & Meier, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Básica, puesto que la actual investigación logra basarse desde un cuadro teórico con la finalidad de acrecentar los conocimientos científicos de modo sistemático (Nicomedes, 2018).

Diseño: No experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo-correlacionado, puesto que se analiza los datos de la forma en la se encuentra en un contexto, donde no se manipula las variables con la finalidad de analizar los datos obtenidos en un solo momento y analizando el vínculo estadístico que éstas presentan (Sánchez et al., 2018). La gráfica que correspondiente al diseño es:



Dónde:

- M = Población (servidores públicos)
- r = Relación de las variables de estudio.
- V₁ = Aplicación del plan Estratégico Institucional
- V₂ = Gestión Pública

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Aplicación del plan estratégico institucional

Definición conceptual: Definido por Sánchez (2016) como un documento adjunto a un plan de negocios que inserta los planes económicos, financieros, estratégicos, y organizacionales de una entidad organizacional para que se cumpla en el futuro y así lograr la misión

Definición operacional: La puntuación de la variable se obtiene a través del Cuestionario sobre la aplicación del plan estratégico institucional cuya autora es la misma que desarrolla el presente estudio, el instrumento de medida está conformado por cinco dimensiones: cultura organizacional, políticas, diagnóstico estratégico, estrategias, y talento humano.

Indicadores: Misión, visión, información, valores, planificación, servicio, interno, externo, programas, aplicación, toma de decisiones, contratación, valores, decisiones, compromiso personal, y objetivos.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Gestión pública

Definición conceptual: Definido por el Instituto Nacional de Administración Pública (2008) como el conjunto de acciones para lograr metas y objetivos del espacio público previamente definidos, que son de bien común.

Definición operacional: La puntuación de la variable se obtiene a través del Cuestionario de Gestión Pública cuya autora es la misma que desarrolla el presente estudio, el instrumento de medida está conformado por cuatro dimensiones: políticas de gestión, modernización de la gestión, lineamientos de gestión, y ejecución presupuestal.

Indicadores: Dirigir, organizativa, recursos, económicos, alianzas, productividad, medios materiales, estructura, rendimiento de la ejecución presupuestal, seguimiento, y comportamiento de gastos e ingresos por fuentes de financiamiento.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Compuesta por 120 servidores públicos entre operativos (61), administrativos (35), directivos (18), alcalde (1), y regidores (5) que laboraron en el año 2021 en la Municipalidad Provincial de Huarmey ubicado en el distrito y provincia de Huarmey, región Ancash. Arias-Gómez et al. (2016) define la población como el grupo de individuos que permite, de manera posible, ser analizados debido a que cumplen estrictos requisitos establecidos por el investigador. Por tanto, el presente estudio responde a un estudio censal, porque se recopiló la información en todos los sujetos que conforman la población (Hayes, 1999).

Criterios de inclusión: Servidores de la municipalidad provincial de Huarmey que desearon formar parte del estudio.

Criterios de exclusión: Servidores con alguna limitación para completar la evaluación, y los que negaron ser evaluados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta, conformada por preguntas formuladas de manera sistemáticas en relación con variables e indicadores que se busca investigar, y tiene por finalidad recopilar información (Ñaupas et al., 2018).

Instrumentos: Se utilizó el cuestionario, diseñado para evaluar las variables. A continuación, se describe los instrumentos de medida aplicados en el actual estudio.

Para la primera variable, se aplicó el Cuestionario sobre la Aplicación del Plan Estratégico Institucional. Tiene el objetivo de medir el nivel del plan estratégico en servidores de una municipalidad. Está conformado por 13 ítems, distribuidos en cinco dimensiones: cultura organizacional (ítems: 1 y 2), políticas (ítems: 3 y 4), diagnóstico estratégico (ítems: 5 al 8), estrategias (ítems: 9 y 10), talento humano (ítems: 11 al 13). El tiempo de aplicación es de 10 minutos aproximadamente y la administración es individual o colectiva. Contiene

respuestas de tipo Likert que van desde siempre (4) a nunca (1). Los niveles para la puntuación general son: baja (13-26 puntos), regular (27-39 puntos), y alta (40-52 puntos); y posee los mismos niveles para sus dimensiones, pero con diferentes puntuaciones (Anexo 8).

Para la segunda variable, se administró el Cuestionario de Gestión Pública. Tiene el objetivo de medir el nivel de la gestión pública en servidores de una municipalidad. Está conformado por 13 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: modernización de la gestión (ítems: 1 al 3), políticas de gestión (ítems: 3 al 8), lineamientos de gestión (ítems: 9 y 10), y ejecución presupuestal (ítems: 11 al 13). Contiene respuestas de tipo Likert que van desde siempre (4) a nunca (1). Los niveles para la puntuación general: mala (13-26 puntos), regular (27-39 puntos), y buena (40-52 puntos); y posee los mismos niveles para sus dimensiones, pero con diferentes puntuaciones (Anexo 8).

Validez. En el actual estudio, ambos instrumentos de medida fueron sometido al análisis por el juicio de expertos, se contó con la participación de tres profesionales quienes valoraron el instrumento como bueno y muy bueno (Anexo 6). Por ende, el cuestionario evalúa la variable que pretende medir (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Confiabilidad. En la presente, las consistencias internas de las encuestas alcanzaron un valor alfa de $\alpha=,872$ y $\alpha=,904$ para el Cuestionario sobre la Aplicación del Plan Estratégico Institucional y el Cuestionario Gestión Pública, respectivamente (Anexo 7). En este sentido, Frías-Navarro (2020) señala que el valor de fiabilidad mayor a $\alpha=0,70$ poseen una adecuada consistencia interna. Por tanto, la encuesta es adecuada ya que otorga información consistente y coherente (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) en servidores de la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.

3.5. Procedimientos

Teniendo los cuestionarios válidos y fiables, se solicitó la autorización al alcalde Provincial de la Municipalidad con el propósito de conseguir el permiso

para recopilar los datos. Al término de la encuesta y obtenida la información se codificó las respuestas de los servidores para el adecuado procesamiento que brindó la tabulación y figuras correspondientes, donde los valores obtenidos se ordenaron tablas proporcionando los porcentajes y los datos estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Para los datos descriptivos, se organizaron los datos en las tablas de frecuencia y porcentaje, identificando el nivel que prevalece. En el análisis correlacional, se aplicó estadísticas inferenciales, se empleó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov y se decidió analizar la reciprocidad entre las variables con el coeficiente de correlación rho de Spearman. Cabe mencionar que, tanto para el análisis descriptivo con la finalidad de los datos correlaciones, se empleó el programa estadístico SPSS V26.

3.7. Aspectos éticos

La investigación puso en práctica los consecutivos criterios: En primera instancia, se proporcionó a los usuarios, el consentimiento informado (Asociación Médica Mundial, 2017). También se empleó el principio de justicia, el cual se refiere al trato igualitario a los encuestados, sin exclusión alguna de los participantes (Universidad César Vallejo, 2017).

Por otro lado, se aplicó el principio de no maleficencia, debido a que se ayudó activamente a los individuos ante alguna necesidad en el proceso de la evaluación por lo que se protegió la integridad psicológica y física de los encuestados (López & Zuleta, 2020). Y se aplicó el principio de beneficencia, debido a que la investigadora se esforzó para garantizar el bienestar de los usuarios con el objetivo de hacer el bien (Gómez, 2015).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

4.1.1. Descripción de los niveles de la variable de estudio: Aplicación del Plan Estratégico Institucional

Tabla 1

Nivel la aplicación del plan estratégico institucional en la Municipalidad Provincial de Huarmey

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13	10.8
Regular	86	71.7
Alta	21	17.5
Total	120	100

En la tabla 1 se muestra que el 71.7% (86) de los encuestados indicaron que el nivel la aplicación del plan estratégico institucional es regular, luego el 17.5% (21) establecieron que el nivel es alto y el 10.8% (13) mencionaron que el nivel es malo.

Tabla 2

Dimensiones la aplicación del plan estratégico institucional en la Municipalidad Provincial de Huarney

Dimensiones	Cultura organizacional		Políticas		Talento humano		Diagnóstico estratégico		Estrategias	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	34	28.3	43	35.8	40	33.3	39	32.5	34	28.3
Regular	65	54.2	56	46.7	64	53.4	62	51.7	63	52.5
Alta	21	17.5	21	17.5	16	13.3	19	15.8	23	19.2
Total	120	100	120	100	120	100	120	100	120	100

En la tabla 2 se observa que en la dimensión estrategias se presenta el mayor porcentaje 19.2% (23) de encuestados en el nivel alto, luego en la dimensión políticas está el mayor porcentaje 35.8% (43), de encuestados en el nivel bajo, de otro lado en la dimensión cultura organizacional presenta el mayor porcentaje 54.2% (65) de encuestados que tienen el nivel regular.

4.1.2. Descripción de los niveles de la variable de estudio: Gestión Pública

Tabla 3

Nivel de gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	19	15.8
Regular	76	63.4
Buena	25	20.8
Total	120	100

En la tabla 3 se muestra que el 63.4% (76) de los encuestados indicaron que el nivel de gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarmey es regular, luego el 20.8% (25) establecieron que el nivel es bueno y el 15.8% (19) opinaron que el nivel es malo.

Tabla 4

Dimensiones de gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Dimensiones	Modernización de la gestión		Políticas de gestión		Lineamientos de gestión		Ejecución presupuestal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	43	35.8	6	5	40	33.3	30	25
Regular	60	50	91	75.8	57	47.5	71	59.2
Buena	17	14.2	23	19.2	23	19.2	19	15.8
Total	120	100	120	100	120	100	120	100

En la tabla 4 se observa que en la dimensión políticas de gestión y lineamientos de gestión está el mayor porcentaje 19.2% (23) cada una, de encuestados en el nivel bueno, luego la dimensión modernización de la gestión presenta el mayor porcentaje 35.8% (43) de encuestados que tienen el nivel malo, y la dimensión política de gestión presenta el mayor porcentaje 75.8% (91) de encuestados en el nivel regular.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de las puntuaciones la aplicación del plan estratégico institucional y gestión pública

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Aplicación del plan estratégico institucional	.103	120	.003
Gestión pública	.062	120	.200

Ho: Los datos tienden a una distribución normal

Ha: Los datos no tienden a una distribución normal

En la tabla anterior se muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (tamaño de muestra mayor que 30) y según el p-valor de las puntuaciones la aplicación del plan estratégico institucional es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) es decir los datos no tienden a una distribución normal, de otro lado las puntuaciones de gestión pública tienen el p-valor mayor que 0.05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula (Ho), es decir los datos de esta variable tienden a una distribución normal. Es así como se utiliza el coeficiente rho de Spearman para evaluar la correlación.

4.2.2. Prueba de hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis general

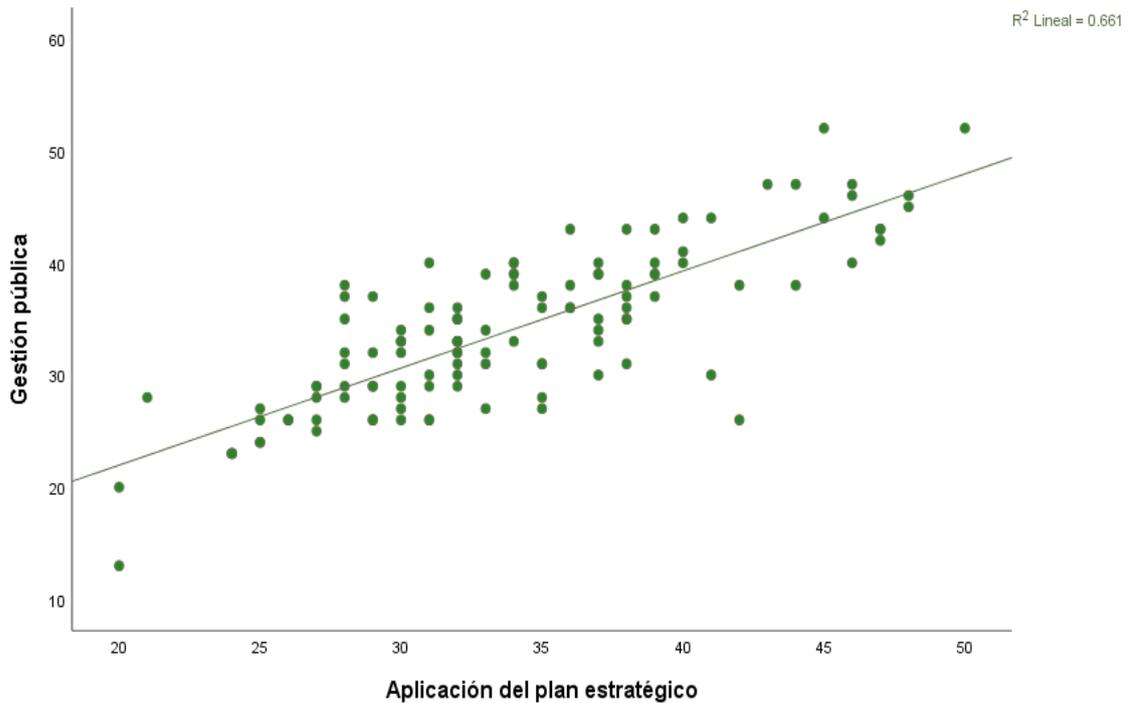


Figura 1

Diagrama de dispersión entre la aplicación del plan estratégico institucional y gestión pública

En la figura 1 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarney.

Tabla 6

Prueba de hipótesis de la correlación entre el plan estratégico institucional y gestión pública

	Rho de Spearman	Gestión pública
Aplicación del plan estratégico institucional	Coefficiente de correlación	.778**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	.000

Nota: ρ =Coeficiente de correlación, **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se evidencia una correlación positiva alta (0.778) entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

4.2.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

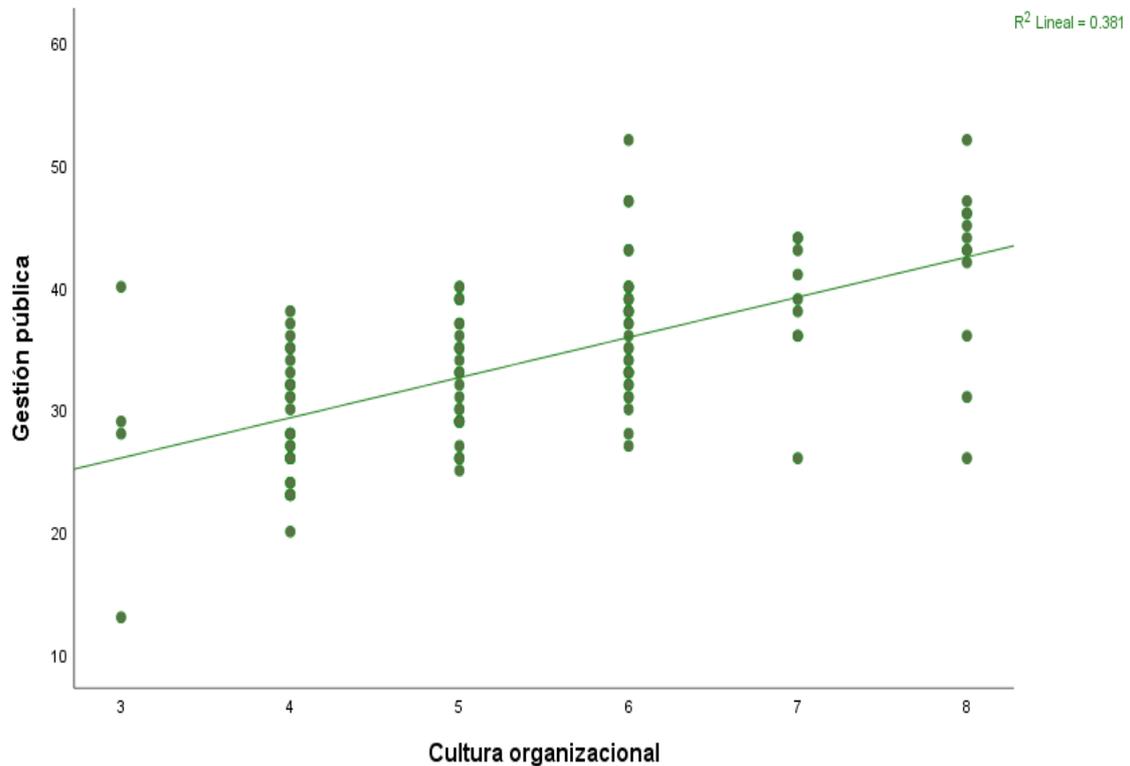


Figura 2

Diagrama de dispersión entre cultura organizacional y gestión pública

En la figura 2 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre la dimensión cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

Tabla 7

Prueba de hipótesis de la correlación entre cultura organizacional y gestión pública

	Rho de Spearman	Gestión pública
Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.607**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.000

Nota: ρ =Coeficiente de correlación, **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se evidencia una correlación positiva moderada (0.607) entre la dimensión cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

Hipótesis específica 02

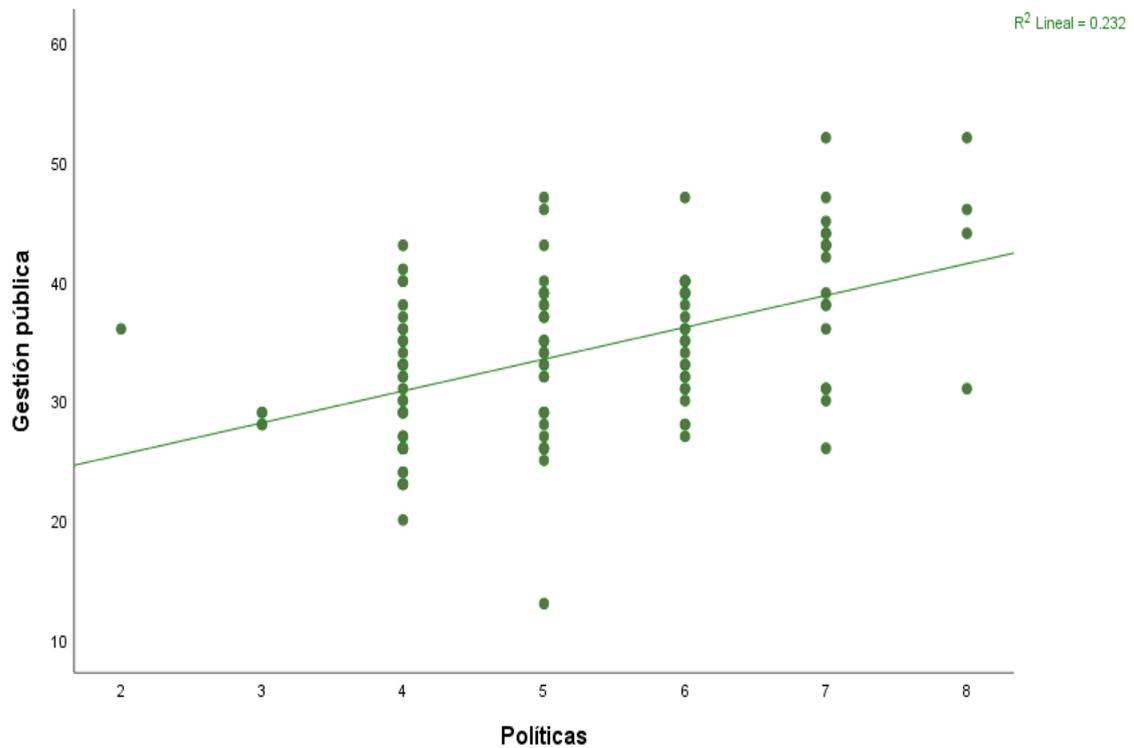


Figura 3

Diagrama de dispersión entre políticas y gestión pública

En la figura 3 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre la dimensión política y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

Tabla 8

Prueba de hipótesis de la correlación entre políticas y gestión pública

	Rho de Spearman	Gestión pública
Políticas	Coeficiente de correlación	.469**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.000

Nota: ρ =Coeficiente de correlación, **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se evidencia una correlación positiva moderada (0.469) entre la dimensión política y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

Hipótesis específica 03

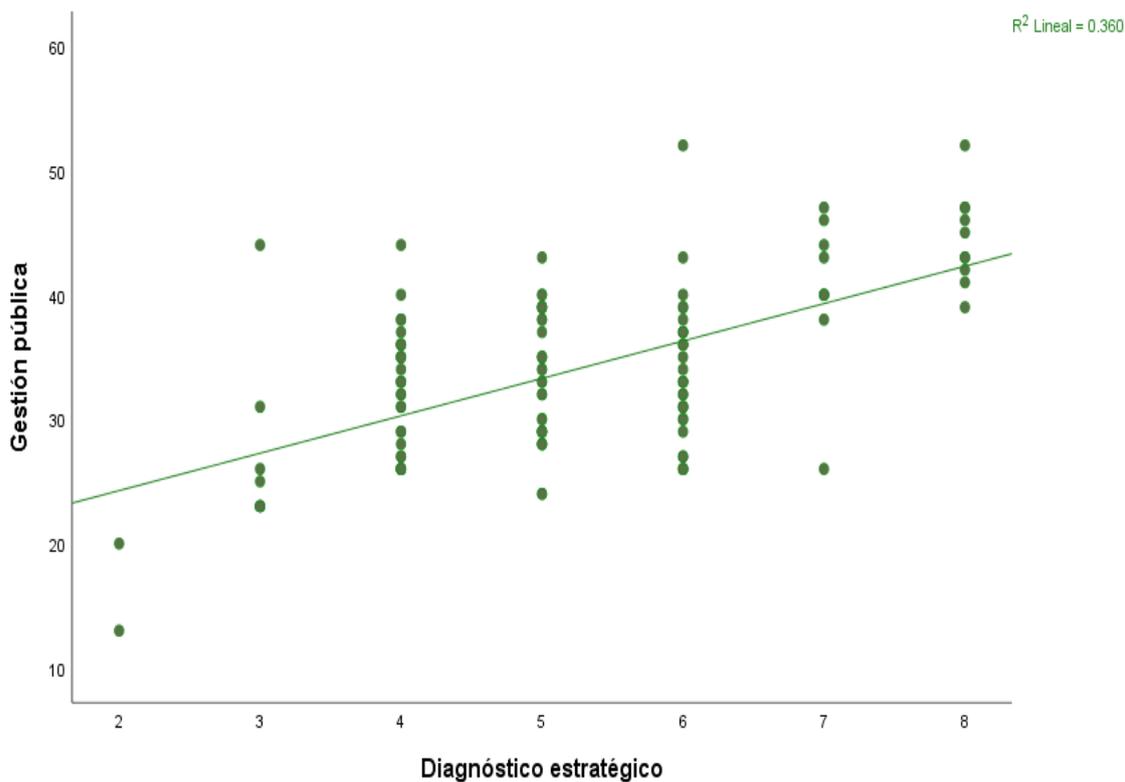


Figura 4

Diagrama de dispersión entre diagnóstico estratégico y gestión pública

En la figura 4 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre la dimensión diagnóstico estratégico y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

Tabla 9

Prueba de hipótesis de la correlación entre diagnóstico estratégico y gestión pública

	Rho de Spearman	Gestión pública
Diagnóstico estratégico	Coeficiente de correlación	.510**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.000

Nota: ρ =Coeficiente de correlación, **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se evidencia una correlación positiva moderada (0.510) entre la dimensión diagnóstico estratégico y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

Hipótesis específica 04

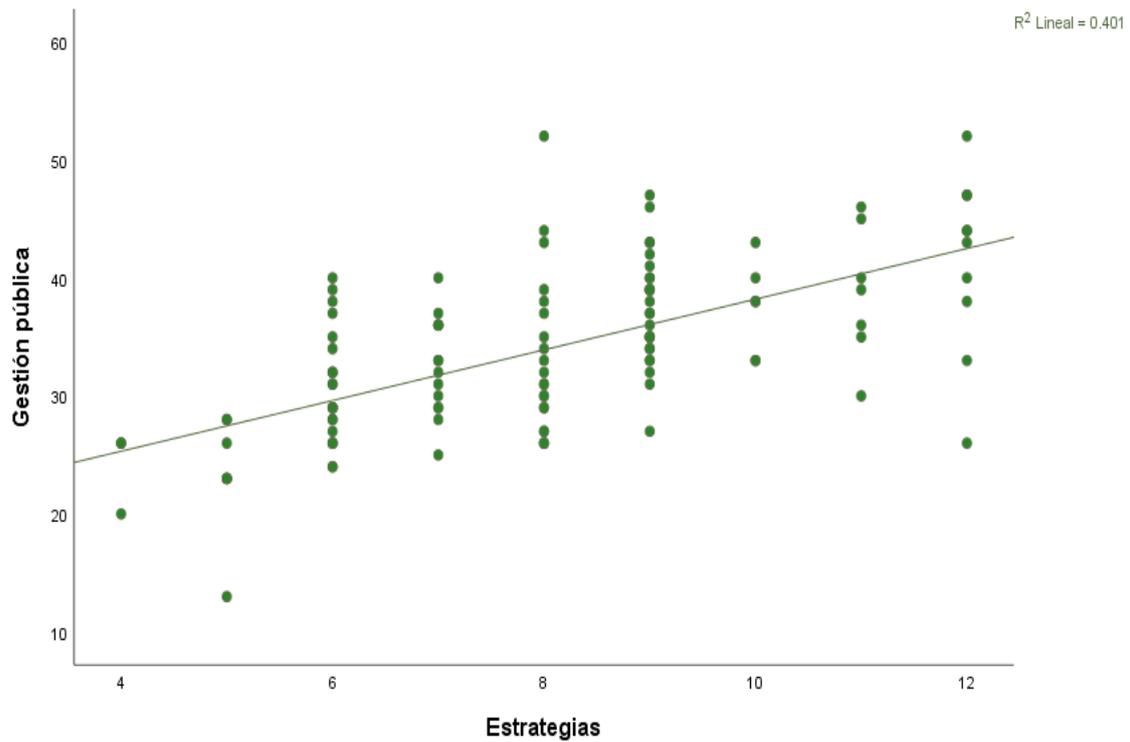


Figura 5

Diagrama de dispersión entre estrategias y gestión pública

En la figura 5 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre la dimensión estrategia y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

Tabla 10

Prueba de hipótesis de la correlación entre estrategias y gestión pública

	Rho de Spearman	Gestión pública
Estrategias	Coeficiente de correlación	.641**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.000

Nota: ρ =Coeficiente de correlación, **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se evidencia una correlación positiva moderada (0.641) entre la dimensión estrategia y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

Hipótesis específica 05

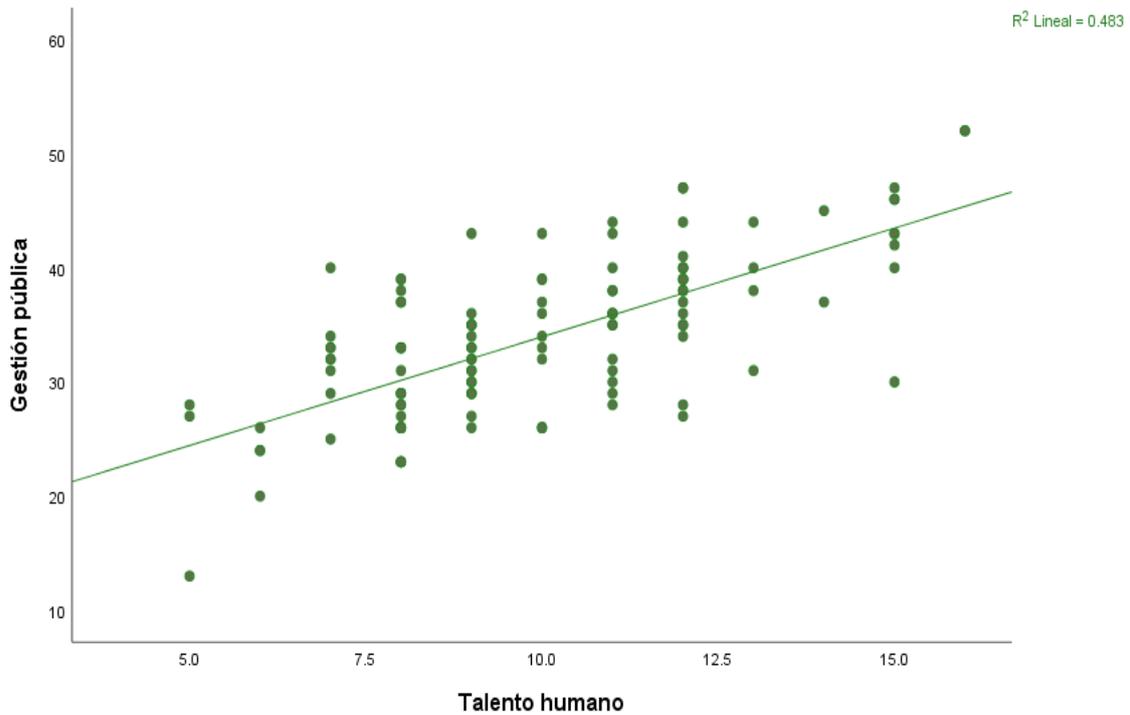


Figura 6

Diagrama de dispersión entre talento humano y gestión pública

En la figura 6 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre la dimensión talento humano y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

Tabla 11

Prueba de hipótesis de la correlación entre talento humano y gestión pública

	Rho de Spearman	Gestión pública
Talento humano	Coefficiente de correlación	.651**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho \neq 0$
	Sig. (bilateral)	.000

Nota: ρ =Coeficiente de correlación, **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 se evidencia una correlación positiva moderada (0.651) entre la dimensión estrategia y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

V. DISCUSIÓN

Después de obtener los resultados, se procede en discutirlos en base a los antecedentes y modelos teóricos que enmarcan el presente estudio, esto en base al principal objetivo del estudio que estuvo enfocado en determinar la relación entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021. Por ende, se determina una correlación positiva alta ($\rho = 0.778$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre el plan estratégico y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey. Este resultado es parcialmente similar con el estudio de Villa (2018) ya que muestra que las principales variables se relacionan de forma significativa ($\rho = .707$; $p\text{-valor} = 0,000$) concluyendo que el vínculo se presenta en el nivel alto, esto muestra que las peculiaridades específicas que posee la aplicación del plan estratégico institucional se encuentran vinculadas con los procesos de gestión municipal según los colaboradores municipales en Huarochirí.

Del mismo modo sucede con el estudio de Ramos (2015) quien afirma que existe una relación fuerte y significativa entre las variables ($\rho = .67$; $p\text{-valor} 0,000$) en colaboradores municipales en Paracas. Aunado al resultado, Sánchez (2018) muestra que el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad presentan una relación fuerte y significativa ($\rho = .865$; $p\text{-valor} = 0,000$), concluyendo que si no se emplea de forma adecuada el plan estratégico, no se logra una buena gestión de calidad. Además, Romero (2018) asevera que la gestión estratégica y la planificación estratégica institucional se relacionan de forma directa, por lo cual concluye que, el proceso planteado permite que se mejore la calidad de los procesos estratégicos en la etapa de la planificación, ejecución y evaluación institucional de la organización, según lo estipulado por los funcionarios en Ecuador.

Entonces, según lo mencionado por Vila et al. (2021), la producción de algún plan enfocado en las comunicaciones internas y externas vinculado con los ejes estratégicos, muestran que se pueden instaurar una sinergia con el fin que se evalúe las políticas públicas con el fin de que se concreten acuerdos

determinantes que posean validez e importancia. Por ende, según la definición principalmente de Sánchez (2016), el plan estratégico institucional es un documento adjunto a un plan de negocios que inserta los planes económicos, financieros, estratégicos, y organizacionales de una entidad organizacional para que se cumpla en el futuro y así lograr la misión.

Por ende, desde la perspectiva del modelo teórico funcionalista, el Estado tiene la función de atender las necesidades de la sociedad, por ende, las políticas públicas es la respuesta a la demanda siendo analizadas con el fin de optimizar las decisiones colectivas de forma racional (Downs, 1957). Por ende, ante un adecuado plan estratégico, se evidencia una mejor gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

En el primer objetivo específico, se determina correlación positiva moderada ($\rho = 0.607$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión cultura organizacional y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey. Cabe mencionar que no se han encontrado estudios que reporten los mismos resultados, sin embargo, García (2007) explica que la cultura organizacional es entendida como la presencia de la creencia y el significado de forma naturalizada por todos los individuos que forman parte de las organizaciones en el que se incluye el pensamiento y el hábito en base al orden hegemónico, para convertirse en el horizonte simbólico de las instrucciones, interpretaciones y conductas de la organización.

Además, el enfoque de articulación de Sistemas Administrativos Transversales (SAT) indica que la contribución de SAT a los procesos operativos debe optimizarse para obtener resultados que beneficien a las personas mediante la identificación de objetivos institucionales que se traduzcan en un Plan Operativo Institucional (POI) de financiación y presupuestos de ejecución que permitan la entrega de bienes o servicios con características y condiciones adecuadas para los usuarios. En este enfoque se establece un acoplamiento simple entre el SAT de Planificación Estratégica, Programación Multimanual y Gestión de Inversiones, Presupuestos Públicos y en especial de Abastecimiento, determinando el alcance de la cobertura y la calidad de los bienes y servicios.

Por lo tanto, ante una adecuada cultura organizacional, se evidencia una mejor gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

En el segundo objetivo específico, se determina una correlación positiva moderada (0.469) y altamente significativa (p -valor = 0.000 < 0.01) entre la dimensión política y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey. Cabe mencionar que no se han encontrado estudios que reporten los mismos resultados, sin embargo, Latapi (2005; Aguilar, 1994) consideran que la política es el conjunto de acciones intencionadas, planeadas, a veces reactivas, casuales que se ponen en acción con el fin de lograr diversos objetivos. Por lo tanto, ante un adecuado manejo político, se evidencia una mejor gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

En el tercer objetivo específico, se determina una correlación positiva moderada (ρ = 0.510) y altamente significativa (p -valor = 0.000 < 0.01) entre la dimensión diagnóstico estratégico y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey. Cabe mencionar que no se han encontrado estudios que reporten los mismos resultados, sin embargo, Ceplan (2011) considera que el diagnóstico estratégico, se orienta en recopilar información relevante positivas, presenta avances sobre indicadores de problemas sociales graves, e información que permita mejorar la calidad de la administración pública para contar con entidades eficientes y transparentes. Por ende, se afirma que, ante un adecuado diagnóstico estratégico, existe una adecuada gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

En el cuarto objetivo específico, se determina una correlación positiva moderada (ρ = 0.641) y altamente significativa (p -valor = 0.000 < 0.01) entre la dimensión estrategia y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey. Cabe mencionar que no se han encontrado estudios que reporten los mismos resultados, sin embargo, Ceplan (2011) considera que las estrategias son acciones que engloban los objetivos y las metas de cada entidad, el cual se prioriza las acciones del Estado en los lugares donde se presenta mayores dificultades para que se proceda en las intervenciones para la atención de diferentes grupos poblacionales; por ende, en esta dimensión es importante

democratizar todo tipo de gestión de tal forma que se considere la participación de los ciudadanos, la rendición de cuentas, la transparencia, la eficiencia, la evaluación y la retroalimentación en las políticas públicas para que se conviertan en prácticas cotidianas y mejoradas, y los pobladores ejerzan su ciudadanía activa en la defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, y desarrollen sus capacidades para la vigilancia, supervisión y demandas hacia sus gobernantes. Por ende, se afirma que, ante un adecuado proceso estratégico, mejor es el proceso de la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

En quinto objetivo específico. Se determina una correlación positiva moderada ($\rho = 0.651$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión talento humano y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey. Este resultado es parcialmente similar con el estudio de Briceño y Távara (2018) ya que, respecto al talento humano, el 47.1% de los encuestados señalan algunas veces que poseen canales de comunicación para sugerir capacitación y para que sean informados ante algún cambio o modificaciones.

Entonces, desde la perspectiva del modelo teórico del desarrollo humano de Sen (2000) quien explica que el término desarrollo es como un conjunto de procesos que permite que el individuo se pueda expandir de forma libre mediante el disfrute de cada proceso. Desde esta perspectiva, el desarrollo humano es el conjunto de procedimientos que permite que se amplíe y se mejore las habilidades humanas para que también puedan intervenir en la sociedad y en la toma de decisiones políticas (Abella, 2010). Por ende, ante un adecuado fortalecimiento del talento humano, mejor es la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

Del sexto objetivo específico, la mayoría de los encuestados (71.7%) indicaron que el nivel la aplicación del plan estratégico institucional es regular. Por otro lado, en la dimensión estrategias se presenta el mayor porcentaje (19.2%) en el nivel alto, en la dimensión políticas se presenta el mayor porcentaje (35.8%) en el nivel bajo, en la dimensión cultura organizacional se presenta el mayor porcentaje (54.2%) el nivel regular. Este resultado es parcialmente similar

con el estudio de Villa (2018) donde muestra que la mayoría de los servidores indican que el plan estratégico institucional (51,8%) se ubican en un nivel intermedio con miras a mejoras señalando que son buenas. Del mismo modo, Briceño y Távora (2018) el 47.1% muestran que algunas veces consideran lo establecido en el plan. Por su parte, Wong (2019) muestra que los servidores municipales desconocen el plan estratégico.

Por su parte, Barreda (2016) indicó que es muy importante considerar en primera instancia en el planeamiento que se identifique las dificultades que se vienen presentando, así como el análisis de las alternativas de solución; por lo tanto, los individuos que trabajan en estas acciones deben enfocarse por resolver el inconveniente más importante y apto para la intervención para que se parta en ejecutar el plan diseñado, desde esta perspectiva, se observa que ponen mayor énfasis en el planeamiento.

Respecto al resultado de las dimensiones, tienen similitud con el estudio realizado por Briceño y Távora (2018) quienes señalaron que, en la cultura organizacional, el 42.9% señalan que algunas veces toman en cuenta la visión y misión de la entidad, y escuchan las opiniones de los colaboradores; respecto a políticas, el 52.9% de los trabajadores señalan que algunas veces cumplen con las indicaciones por lo tanto los niveles de la planificación no son óptimos. Entonces, tal como lo plantea Odongo y Datche (2015), adecuada planificación estratégica refleja la eficacia para el desarrollo de las entidades; asimismo, se observa que ésta fue adecuada, razonable y aceptada por las entidades, también muestra que la planificación estratégica en la organización ayudó a la entidad en el cumplimiento de la meta establecida, así como de los objetivos, la fuerza de trabajo organizada, el monitoreo, desempeño y en la asignación de los recursos optimizando el desempeño.

Finalmente, en el séptimo objetivo específico La mayoría de los encuestados (63.4%) indicaron que el nivel de gestión pública es regular. Por otro lado, en la dimensión políticas de gestión y lineamientos de gestión está el mayor porcentaje (19.2%) en el nivel bueno, en la dimensión modernización de la gestión presenta el mayor porcentaje (35.8%) en el nivel malo, y la dimensión

política de gestión presenta el mayor porcentaje (75.8%) en el nivel regular. Este resultado es similar con el estudio de Briceño y Távora (2018) donde muestran que el 50.0% de los encuestados muestran que algunas veces se realizan gestiones óptimas sobre los elementos imprescindibles para que se mejore el servicio, así como realizar alianzas estratégicas con otras entidades con el propósito de mejorar los servicios. Del mismo modo, Wong (2019) muestra que los servidores municipales desconocen la gestión empresarial.

Del mismo modo, Villa (2018) se señala que la mayoría de los servidores indican que la gestión municipal (52,7%) se ubican en un nivel intermedio con miras a mejoras señalando que es buena. Y con respecto a las dimensiones, los resultados son similares con el estudio de Briceño y Távora (2018) quienes indican que, con respecto a la modernización de la gestión, el 58.8% de los encuestados indican que algunas veces aceptan la solicitud para que el personal sea capacitado, los incentivos hacia los colaboradores son escasos, también señalan que a veces presentan un enfoque sistémico de asignación de recursos que respondan a los criterios de calidad y estrategias políticas.

Entonces, desde la perspectiva de la teoría contextual de la gestión pública de Meier et al. (2017) es necesario la presencia de las autoridades que dirigen las entidades ya que poseen un importante rol enfocado en resolver conflictos y establecer objetivos claros de política pública que estén respaldados por recursos adecuados para implementar programas; si el sistema político no realiza tales tareas, los propios gerentes deben realizarlas, una circunstancia que, a su vez, puede esperarse que dificulte su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

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

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

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

Cuarta. En el tercer objetivo específico. Se determina una correlación positiva moderada ($\rho = 0.510$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión diagnóstico estratégico y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

Quinta. En el cuarto objetivo específico. Se determina una correlación positiva moderada ($\rho = 0.641$) y altamente significativa ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$) entre la dimensión estrategia y la gestión pública en la Municipalidad provincial de Huarmey.

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

Séptimo. Del sexto objetivo específico. La mayoría de los encuestados (71.7%) indicaron que el nivel del plan estratégico es regular. Por otro lado, en la

dimensión estrategias se presenta el mayor porcentaje (19.2%) en el nivel alto, en la dimensión políticas se presenta el mayor porcentaje (35.8%) en el nivel bajo, en la dimensión cultura organizacional se presenta el mayor porcentaje (54.2%) el nivel regular.

Octava. Del séptimo objetivo específico. La mayoría de los encuestados (63.4%) indicaron que el nivel de gestión pública es regular. Por otro lado, en la dimensión políticas de gestión y lineamientos de gestión está el mayor porcentaje (19.2%) en el nivel bueno, en la dimensión modernización de la gestión presenta el mayor porcentaje (35.8%) en el nivel malo, y la dimensión política de gestión presenta el mayor porcentaje (75.8%) en el nivel regular.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huarmey, mejorar anualmente la aplicación del plan estratégico institucional de la municipalidad mediante reuniones didácticas que permitan identificar los objetivos, indicadores y metas, para mejorar la gestión municipal y el progreso de la comuna en su conjunto.

Segunda. A los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huarmey, realizar un análisis y seguimiento continuo de la ejecución, aplicación y evolución del plan estratégico institucional, mediante la retroalimentación del cómo están funcionando las estrategias planteadas para que se tomen en cuenta los aspectos del ambiente externo, y cómo éstos influyen en el ambiente interno.

Tercera. A los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huarmey, orientar a cada líder de cómo establecer el objetivo e iniciativa que favorezca y permita que se logre la meta, esto a través de las capacitaciones para una adecuada guía de la metodología y herramienta empleada para que se pongan en acción.

Cuarta. A los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huarmey, tomar la responsabilidad para lograr y mantener la alineación entre la entidad y la estrategia, hallando las sinergias existentes mediante coordinaciones de desarrollo y el despliegue de un mando integral a todos los niveles para que se ejecute acciones estratégicas efectivas.

Quinta. A los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huarmey, controlar y ejecutar las estrategias mediante las reuniones mensuales para que se revisen los asuntos estratégicos, se lleven a cabo los ajustes que se precisan y se comparta el aprendizaje, se documente y proponga nuevas acciones.

Sexta. A los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huarmey, implementar la gestión por procesos y promover la simplificación administrativa en toda la entidad pública a fin de generar resultados positivos en la mejora de los procedimientos y servicios orientados a los ciudadanos y el municipio.

Séptima. A los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huarmey, desarrollar un sistema de gestión del conocimiento integrado con el sistema de seguimiento, control y evaluación de la gestión pública para que pueda aprender de los éxitos y fracasos y establecer las mejores prácticas para un nuevo gerente.

Octava. A los gerentes de la Municipalidad Provincial de Huarmey, promover, espacios donde se realicen coordinaciones interinstitucionales con organismos iguales para mejorar las capacidades con respecto a los servicios que se brindan y los beneficios para el ciudadano a través del trabajo articulado con apoyo interinstitucional.

REFERENCIAS

- Abella, C. (2010). Amartya Sen y el desarrollo humano. *Memorias*, 8(13), 277-288. <https://scholar.google.com.co/citations?user=7P3u1-sAAAAJ&hl=es>
- Aguilar, L. (1994). *La hechura de las políticas*. México: Miguel Ángel Porrúa. <http://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/PoliticasyPublicas/QL-vT7L41Vk.pdf.pdf>
- Ancash al Día. (16 de noviembre de 2017). *Huarmey: La delincuencia y la inseguridad avanza inconteniblemente en toda la ciudad*. <https://ancashaldia.com/huarmey-la-delincuencia-y-la-inseguridad-avanza-inconteniblemente-en-toda-la-ciudad/>
- Ancash al Día. (4 de diciembre del 2019). *Fiscalía Anticorrupción investiga más de 300 casos por corrupción en Huarmey, Casma y Santa*. <https://ancashaldia.com/fiscalia-anticorrupcion-investiga-mas-de-300-casos-por-corrupcion-en-huarmey-casma-y-santa/>
- Ansoff, P. (2000). *La planificación estratégica en la empresa*. Colombia: Ediciones Paulet.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda-Novales M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armstrong, J. (1982). Strategies for implementing change: an experiential approach. *Group & Organization Studies*, 7(4), 457- 475. https://repository.upenn.edu/marketing_papers/33
- Asociación Médica Mundial. (21 de marzo de 2017). *Declaración de Helsinki de la Amm – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki->

de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/

Barreda, H. (2016). Planeamiento estratégico en universidades de América Latina. *Revista Gestão Universitária na América Latina, GUAL*, 9(1), 257 – 277. <http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n1p257>

Bono, A., de Souza, F., Aparecido, V., Fernandes, A., & Dias, U. (2017). Densidade Macroestratégica Na Gestão Pública Municipal No Brasil: Uma Abordagem Analítico-Metodológica De Ppas E De Variáveis Político-Administrativas. *RACE- Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 16(3), 911–931. <https://doi.org/10.18593/race.v16i3.13804>

Briceño, A., y Távora, P. (2018). *Plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Cajabamba*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28258>

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2019). *Guía para el Planeamiento Institucional*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1057135/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional-_26marzo2019w20200728-16199-13d0lk2.pdf

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2011). *Plan Estratégico de Desarrollo Nacional*. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. <https://www.ceplan.gob.pe/sinaplan/plan-bicentenario-2/>

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2017). *Guía para el planeamiento institucional*. Lima. <http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/Guia%20para%20el%20planeamiento%20Institucional-060617.pdf>

- Chowdhury, A., & Shil, N. (2021). Private Sector Management Tools in the Public Sector: Illustrative Evidence of Literature from Australian Public Sector. *Business Management / Biznes Upravljenje*, 4, 5–28. <https://bm.univishtov.bg/title.asp?title=2687>
- Chun, Y., & Rainey, H. (2005). Goal Ambiguity and Organizational Performance in US Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory* 15(4), 529–57. <https://www.jstor.org/stable/3525680>
- Downs, A. (1957). *An Economic Theory of Democracy*. Nueva York: Harper. <https://archive.org/details/economictheoryof00down>
- Frías-Navarro, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García, I. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. *Presupuesto y Gasto Público*, 47, 37-64. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/\\$FILE/47_GarciaSanchez.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/$FILE/47_GarciaSanchez.pdf)
- Gómez, P. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>
- Gonzales, E. (s.f.). *Gestión presupuestal y la gestión por resultados: Análisis*. Universidad Continental. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/analisis-de-la-gestion-presupuestal-y-la-gestion-por-resultados>
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Administración Pública. (2008). *Mejora de la Gestión Pública*. México: Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. https://www.inap.mx/portal/images/REVISTA_A_P/rap%20117%20final.pdf
- Latapi, P. (2005). La participación de la sociedad. *Perfiles educativos*, XXVII, 107, 7-39. <https://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2005-107-la-participacion-de-la-sociedad-en-la-definicion-de-politicas-publicas-de-educacion-el-caso-de-observatorio-ciudadano-de-la-educacion.pdf>
- Leeuw, F. (1996). Performance Auditing, New Public Management and Performance Improvement: Questions and Answers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(2), 92-102.
- Levitsky, S. (12 de mayo de 2012). Una paradoja peruana. *La república*. <https://larepublica.pe/archivo/630964-una-paradoja-peruana/>
- López, L., y Zuleta, G. (2020). El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Franciscanum*, 174(62), 1-30. <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v62n174/0120-1468-frcn-62-174-7.pdf>
- Meier, K., Rutherford, A., & Avellaneda, C. (2017). *Comparative Public Management: Why National, Environmental, and Organizational Context Matters*. Georgetown University Press. <http://press.georgetown.edu/book/georgetown/comparative-public-management>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2015). *Plan de Acción para la Implementación de la Política Nacional de la Modernización de la gestión pública en el Ministerio de Economía y Finanzas 2015-2016*.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/RM006_2015EF41.pdf

McGregor, D. (1971). *The Human Side of Enterprise*, en Management Review, American Management Association. <http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/>

Mora (2014). El proceso de planificación estratégica como herramienta para el desarrollo institucional. (tesis doctoral).

Nicomedes, E. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta. ed.). Colombia: Ediciones de la U.

Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo. (s.f.). *Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico de Perú*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/sistemas-planificacion/sistema-nacional-de-planeamiento-estrategico-de-peru>

Odongo, S., & Datche O. (2015). Effects of Strategic Planning on Organizational Growth. (A Case Study of Kenya Medical Research Institute, Kemri). *International Journal of Scientific and Research Publications*. 5(9),1 – 15. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0915/ijsrp-p4542.pdf>

O'Toole, L., & Meier, K. (2011). *Public Management: Organizations, Governance, and Performance*. Cambridge: University Press. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=UsJNLe0tkAEC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Public+Management+:+Organizations,+Governance,+and+Performance&ots=s71uYnTW27&sig=MU57Oe7zYaL4bCCqMe8OC1TjIL8#v=onepage&q=Public%20Management%20%3A%20Organizations%2C%20Governance%2C%20and%20Performance&f=false>

- Petkovic, J., Jasinskas, E., & Jeseviciute-Ufartiene, L. (2016). Significance of strategic planning for results of sport organization. *E a M: Ekonomie a Management*, 19(4), 56-72. doi:10.15240/tul/001/2016-4-005
- Presidencia del Consejo de Ministros. (s.f.). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. <https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>
- Procuraduría General de la Nación de Colombia. (2001). *Plan Nacional de Formación para el Control Social a la Gestión Pública*. Colombia
- Raelin, J. (1989). An Anatomy of Autonomy: Managing Professionals. *Academy of Management Executive* 3, (3), 216–28. <https://doi.org/10.5465/ame.1989.4274740>
- Ramos, K. (2015). *Planeamiento estratégico y gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Paracas, Ica – 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6355>
- Romero, O. (2018). *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala*. (Tesis doctoral). Universidad Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5742>
- Rpp Noticias. (28 de octubre del 2021). *Áncash: Paro en el corredor minero de Antamina, ¿qué reclama la comunidad de Aquia y qué responde la minera?* <https://rpp.pe/peru/actualidad/ancash-paro-en-el-corredor-minero-de-antamina-que-reclama-la-comunidad-de-aquia-y-que-responde-la-minera-noticia-1366043>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, J. (2016). Plan estratégico. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/plan-estrategico.html>

Sánchez, K. (2018). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho, provincia de Huaura – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2240>

Secretaría de Gestión Pública Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*.
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Barcelona: Ediciones Planeta.

Udemy. (2019). *Management Study Guide*.
<https://www.udemy.com/user/himanshu-juneja-3/>

Universidad César Vallejo. (2017). *Código de Ética en Investigación de la universidad Cesar Vallejo. Resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV*.
<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Vil, E., Cortés, P., & Martín, V. (2021). Transferencia social desde la evaluación de políticas públicas: la construcción compartida de un plan estratégico municipal de servicios sociales y acción comunitaria desde un enfoque pedagógico. *OBETS: Revista de Ciencias Sociales*, 16(1), 191.
<https://doi.org/10.14198/OBETS2021.16.1.12>

Villa, A. (2018). *Plan estratégico institucional y gestión municipal según colaboradores de la municipalidad provincial de Huarochirí – 2018*. (Tesis

de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29063>

Wong, L. (2019). *Plan estratégico 2019 – 2021 para la mejora de la gestión empresarial de Almacenes de la Selva S.A.C. Tarapoto.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30416>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre el plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021?	General	General	Tipo: Básica Diseño: No experimental, transversal, descriptivo-correlacional. Población: 120 servidores. Técnica: Encuesta Instrumentos: -Cuestionario sobre la Aplicación del Plan Estratégico Institucional -Cuestionario de Gestión Pública
	Determinar la relación entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	Existe una relación significativa entre la aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	
	Específicos	Específicos	
	a) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	a) Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	
	b) Determinar la relación entre las políticas y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	b) Existe una relación significativa entre las políticas y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	
	c) Determinar la relación entre el diagnóstico estratégico y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	c) Existe una relación significativa entre el diagnóstico estratégico y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	
	d) Determinar la relación entre las estrategias y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	d) Existe una relación significativa entre las estrategias y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	
e) Determinar la relación entre el talento humano y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.	e) Existe una relación significativa entre el talento humano y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.		
f) Determinar el nivel de la aplicación plan estratégico institucional y de sus dimensiones en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.			
g) Determinar el nivel de la gestión pública y de sus dimensiones en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021.			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Aplicación del plan estratégico institucional	Es un documento integrado en el plan de negocio que recoge la planificación económico-financiera, estratégica y organizativa con la que una empresa u organización cuenta para abordar sus objetivos y alcanzar su misión de futuro (Sánchez, 2016).	La puntuación de la variable se obtiene a través del Cuestionario de la Aplicación del plan estratégico institucional cuya autora es la misma que desarrolla el presente estudio, el instrumento de medida está conformado por cinco dimensiones: cultura organizacional, políticas, diagnóstico estratégico, estrategias, y talento humano.	Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión - Información - Valores 	Ordinal Nivel: Baja (13-26 puntos) Regular (27-39 puntos) Alta (40-52 puntos)
			Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Servicio 	
			Diagnóstico estratégico	<ul style="list-style-type: none"> - Interno - Externo 	
			Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Programas - Aplicación - Toma de decisiones 	
			Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación - Valores - Decisiones - Compromiso personal - Objetivos 	

Variable 2	Definición conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión pública	Es el conjunto de acciones o diligencias para el logro de objetivos y metas previamente definidos en torno a los asuntos concernientes al espacio público, al interés general: el de todos (Instituto Nacional de Administración Pública, 2008).	La puntuación de la variable se obtiene a través del Cuestionario de Gestión Pública cuya autora es la misma que desarrolla el presente estudio, el instrumento de medida está conformado por cuatro dimensiones: modernización de la gestión, políticas de gestión, lineamientos de gestión, y ejecución presupuestal.	Modernización de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigir - Recursos - Económicos 	Ordinal
			Políticas de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Medios materiales - Alianzas 	
			Lineamientos de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Estructura - Organizativa 	Regular (27-39 puntos)
			Ejecución presupuestal	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento de la ejecución presupuestal - Seguimiento - Comportamiento de gastos e ingresos por fuentes de financiamiento. 	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1:

CUESTIONARIO SOBRE LA APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Instrucciones: No hay respuestas buenas ni malas, sólo interesa la forma como usted siente y percibe el momento actual, de ello dependerá la validez y la confiabilidad de sus resultados.

Escala valorativa:

Código	Categoría	Valor
S	Siempre	4
CS	Casi siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

Nº		Escala			
		S	SC	AV	N
	Dimensión 1: Cultura organizacional				
1.	La Misión y Visión de la Municipalidad, se ven reflejadas en las políticas y las estrategias, planes, programas, objetivos,				
2.	¿La Municipalidad planifica utilizando la información necesaria, incluyendo las opiniones de los ciudadanos y trabajadores?.				
	Dimensión 2: Políticas				
3.	¿Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables; son conocidos, aceptados y desarrollados por los trabajadores de la Municipalidad?.				
4.	¿La Municipalidad revisa y si es preciso, cambia la política y la estrategia en relación al servicio que está ofreciendo?.				
	Dimensión 3: Talento Humano				
5.	¿La política de personal como la selección, la contratación, la formación, el desarrollo, la retribución, la promoción, el reconocimiento, etc. es la correcta para conseguir los objetivos acordados por la Municipalidad?.				

6.	¿La Municipalidad hace todo lo posible para que los trabajadores conozcan y acepten los valores y criterios de				
7.	¿Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y sientan que se valoran sus opiniones?.				
8.	¿Se cuenta con un adecuado Plan de Capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?.				
Dimensión 4: Lineamientos de Gestión					
9.	¿Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas y objetivos estratégicos?.				
10.	¿La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resulten eficaces para conseguir los resultados esperados?.				
Dimensión 5: Ejecución Presupuestal					
11.	¿Se da cumplimiento a las actividades planificadas durante todo el año?.				
12.	¿Se realiza un control del presupuesto público con la que trabaja la Municipalidad?.				
13.	¿La inversión del presupuesto público está bien implementadas en las obras asignados por la Municipalidad?.				

¡Muchas gracias!

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario la aplicación del plan estratégico institucional	
Autor original:	Huamanchumo Zavaleta, Maritza Mariella	
Año de publicación:	2022	
Objetivo	Medir el nivel de la aplicación del plan estratégico institucional en servidores de una municipalidad	
Unidad de información	Servidores de una municipalidad	
Nº de ítems	13	
Administración	Individual y colectiva	
Duración	10 minutos	
Calificación	De 1 a 4 puntos por cada ítem	
Estructura	Dimensiones	Ítems que lo conforman
	Cultura organizacional	1 y 2
	Políticas	3 y 4
	Talento Humano	5, 6, 7, 8
	Lineamientos de Gestión	9 y 10
	Ejecución Presupuestal	11, 12, 13
Propiedades psicométricas	Confiabilidad: Se determinó el coeficiente de consistencia interna mediante la técnica de alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad $\alpha=0,872$, siendo este valor aceptable.	
	Validez: Se determinó mediante el juicio de por tres especialistas en gestión pública e investigación, quienes valoraron al cuestionario como bueno y muy bueno.	
Categorías diagnósticas y Puntuaciones	Niveles	Puntuación de Variable
	Baja	13 a 26 puntos
	Regular	27 a 39 puntos
	Alta	40 a 52 puntos
Escala de Valoración	Siempre (4), casi siempre (3), a veces (2) y nunca(1)	

Instrumento 2

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA

Instrucción: No hay respuestas buenas ni malas, sólo interesa la forma como usted siente y percibe el momento actual, de ello dependerá la validez y la confiabilidad de sus resultados.

Escala valorativa

Código	Categoría	Valor
S	Siempre	4
CS	Casi siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

		S	CS	AV	N
N°	Dimensión 1: Modernización de la gestión				
1.	¿Se reconocen, se valoran y se recompensan los esfuerzos que hacen los trabajadores y los equipos para contribuir a conseguir los objetivos de la Municipalidad?.				
2.	¿La gestión actual, realiza seguimientos de los objetivos estratégicos?				
3.	¿La Municipalidad tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad?.				
	Dimensión 2: Políticas de gestión				
4.	¿Se gestionan de forma óptima los medios materiales, espacios, equipos, nuevas tecnologías y todo el recurso humano, para mejorar los servicios que ofrece la Municipalidad?.				
5.	¿Las relaciones exteriores derivan, cuando es necesario, en alianzas con otras organizaciones, que ayudan a elevar la calidad del servicio que se ofrece la municipalidad?.				
6.	En la gestión actual, vienen aplicando con eficiencia, eficacia el manejo de los recursos económicos?.				
7.	¿En la gestión actual, se ha logrado la mejora de la calidad de vida de la población?.				
8.	¿Es frecuente que en la gestión municipal frente a los problemas diversos se aceleren la toma de decisiones para resolver los casos urgentes?				

	Dimensión 3: Lineamientos de gestión				
9.	¿Se puede apreciar con claridad el compromiso personal para elevar la productividad de la Municipalidad en el momento de definir y revisar las grandes líneas y objetivos estratégicos?.				
10.	¿La alta dirección asegura el buen funcionamiento de una estructura organizativa y un sistema de gestión de los procesos, que facilitan el trabajo de los trabajadores y resulten eficaces para conseguir los resultados esperados?.				
	Dimensión 4: Ejecución presupuestal				
11.	¿Se da cumplimiento a las actividades planificadas durante todo el año?.				
12.	¿Se realiza un control del presupuesto público con la que trabaja la Municipalidad?.				
13.	¿La inversión del presupuesto público está bien implementadas en las obras asignados por la Municipalidad?.				

¡Muchas gracias!

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de Gestión Pública	
Autor original:	Huamanchumo Zavaleta, Maritza Mariella	
Año de publicación:	2022	
Objetivo	Medir el nivel de la gestión pública en servidores de una municipalidad	
Unidad de información	Servidores de una municipalidad	
Nº de ítems	13	
Administración	Individual y colectiva	
Duración	10 minutos	
Calificación	De 1 a 4 puntos por cada ítem	
Estructura	Dimensiones	Ítems que lo conforman
	Modernización de la gestión	1, 2, 3
	Políticas de gestión	4, 5, 6, 7, 8
	Lineamientos de gestión	9 y 10
	Ejecución presupuestal	11, 12, 13
Propiedades psicométricas	Confiabilidad: Se determinó el coeficiente de consistencia interna mediante la técnica de alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad $\alpha=0,904$, siendo este valor aceptable.	
	Validez: Se determinó mediante el juicio de por tres especialistas en gestión pública e investigación, quienes valoraron al cuestionario como bueno y muy bueno.	
Categorías diagnósticas y Puntuaciones	Niveles	Puntuación de Variable
	Mala	13 a 26 puntos
	Regular	27 a 39 puntos
	Buena	40 a 52 puntos
Escala de Valoración	Siempre (4), casi siempre (3), a veces (2) y nunca(1)	

Anexo 4: Consentimiento informado

Por medio del presente manifiesto que se me ha brindado información para la participación de la investigación científica titulada “Aplicación del plan estratégico institucional y la gestión pública en la municipalidad provincial de Huarmey, 2021”.

Se me ha explicado que:

- El procedimiento consiste en responder un Cuestionario sobre la Aplicación del Plan Estratégico Institucional y Cuestionario de Gestión Pública.
- El tiempo de duración de mi participación es de 15 minutos aproximadamente.
- Puedo recibir respuestas a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione.
- Sólo será revelada la información que yo proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual; es decir, de manera no presencial.
- Puedo contactarme con la autora de la investigación.

¿Deseo participar del estudio de investigación?

Sí ()

No ()

Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento



Municipalidad Provincial De Huarmey	Alcaldía	Gerencia Municipal	Gerencia de Recursos Humanos
-------------------------------------	----------	--------------------	------------------------------

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de la Independencia"
"Bicentenario de la Declaración de la Independencia de Huarmey"
"Ciento Sesenta y Cuatro Años de Creación de la Municipalidad de Huarmey"

Huarmey, Ciudad de la Cordialidad

Huarmey, 01 de Diciembre de 2021

CARTA N° 072-2021-G.RR.HH/MPH

Señor(a):

Dra. Rosa Maria Salas Sanchez

JEFE DE POSGRADO - UCV

Presente.-

REF. : CARTA DE ACEPTACION S/N (CODIGO N° 202114209)

De mi Consideración:

Mediante el presente me dirijo a Usted, para saludarlo; en nombre de la Municipalidad Provincial de Huarmey; asimismo en relación al documento de referencia, comunico a Usted la ACEPTACION de la alumna HUAMANCHUMO ZAVALETA MARITZA MARIELLA, alumna de la Universidad Cesar Vallejo – Maestría en Gestión Pública, a fin de otorgarle el permiso para que realice encuestas en las diferentes oficinas de esta Entidad Edil.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY

MG. JAIRDA ATOMO SANCHEZ SANCHEZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Plaza Independencia S/N
Huarmey, Huarmey 01, Peru
Pabellón N° 01, 2do piso

Anexo 6: Ficha de Jueces

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLAN ESTRATÉGICO

TITULO: APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY PERIODO 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				OPCION DE RESPUESTA				Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				S	C S	AV	N	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	CULTURA ORGANIZACIONAL	Misión y Visión	La Misión y la Visión de la Municipalidad Provincial de Huarmey, se establecen con claridad las metas y objetivos.					x		x		x		x		
		Planificación	La Municipalidad Provincial de Huarmey dentro de su política de gobierno muestra una planificación.					x		x		x		x		
	POLITICAS	Planes Operativos	El plan estratégico desplegado por la municipalidad cuenta con planes operativos que sean viables para el logro de sus objetivos					x		x		x		x		
		Políticas de Gobierno	El Plan estratégico que cuenta la municipalidad en relación con la política de gobierno local ofrece al vecino un buen servicio igualitario sin distinción alguna.					x		x		x		x		
	DIAGNOSTICO	Interno	Están definidos los resultados que se quieren alcanzar en cada una de las áreas de trabajo para el presente periodo fiscal.					x		x		x		x		
		Interno	Está definida de forma explícita lo que tiene que hacer cada área y cada					x		x		x		x		

	ESTRATEGICO		persona para cumplir los objetivos.																
		Externo	Están definidas las acciones y los tiempos necesarios para alcanzar esos resultados					x		x		x		x					
	ESTRATEGIAS	Programas	La integración de las diversas áreas del municipio facilita la toma de decisiones					x		x		x		x					
		Toma de Decisiones	Es frecuente que en la administración municipal frente a los problemas diversos se aceleren la toma de decisiones para resolver los casos urgentes.					x		x		x		x					
	TALENTO HUMANO	Contratación	La política de gestión de Recursos Humanos cuenta con estrategias y planes para una adecuada selección de personal y una debida contratación que retribuya la promoción al reconocimiento de la labor municipal que alcanza los objetivos trazados en el plan estratégico					x		x		x		x					
		Valores	La municipalidad Provincial de Huarmey capacita a su personal en aras de hacer conocer el Plan Estratégico con la finalidad que puedan asumir en forma diaria en bienestar de la comuna					x		x		x		x					
		Decisiones	Los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huarmey cuentan con herramientas de mejora de la calidad de vida de cada uno de los trabajadores.					x		x		x		x					

		Compromiso	En la Municipalidad Provincial de Huarmey mediante el plan estratégico se logró establecer una comunicación más fluida entre todos en forma horizontal respetando las jerarquías.					x		x			x		x		
		Personal	La Municipalidad Provincial de Huarmey en relación con sus trabajadores plantea en su Plan Estratégico las formas de capacitación de los trabajadores con fines de mejorar la calidad de gestión.					x		x			x		x		



Roberto Carlos Fiestas Flores
DNI N° 16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

OBJETIVO: Recoger información del personal municipal, con el objetivo de buscar información respecto a la Variable.

DIRIGIDO A: Al Personal Municipal (Alcalde, Regidores, Funcionarios, Empleados y Obreros) de la Municipalidad Provincial de Huarney.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Roberto Carlos Fiestas Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en docencia universitaria e investigación pedagógica



DNI N° 16744141

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION PUBLICA

TITULO: APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY PERIODO 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				S	CS	AV	N	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
GESTION PUBLICA	MODERNIZACION DE LA GESTIÓN	DIRIGIR	En La Municipalidad Provincial de Huarmey, durante su desarrollo de las diferentes actividades en bien de la comuna obtenidos por sus trabajadores reconocen el esfuerzo realizado por los trabajadores en obtener los mejores resultados de los ya planteados en el plan estratégico.					x		x		x		x		
		RECURSOS ECONOMICOS	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con un enfoque ordenado que garantiza el buen uso de los ingresos y egresos del gato público.					x		x		x		x		

POLITICAS DE GESTION	MEDIOS MATERIALES	En La Municipalidad Provincial de Huarmey la gestión administrativa funciona óptimamente haciendo gala y uso de la nueva tecnología en ello considerando el talento humano de cada uno de los trabajadores con la finalidad de mejorar la modalidad de servicios que ofrece la Municipalidad.					x		x			x		x		
	ALIANZAS	La Municipalidad Provincial de Huarmey en aras de una mejora de la alianza estratégica con las entidades públicas y privadas cumple con lo planificado en el Plan Estratégico de gobierno.					x		x			x		x		
LINEAMIENTOS DE GESTION	PRODUCTIVIDAD	En La Municipalidad Provincial de Huarmey, durante el periodo 2021 se ha podido precisar el cambio de cada uno de los trabajadores comprometiéndose a la mejora de su productividad como parte de su labor diario					x		x			x		x		
	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	La alta dirección de la Municipalidad Provincial de Huarmey asegura el cumplimiento del Plan estratégico demostrando profesionalismo y liderazgo que facilitan el ejemplo y buen desarrollo de las actividades de la Municipalidad					x		x			x		x		
EJECUCION PRESUPUESTAL	RENDIMIENTO DE LA EJECUCION PRESUPUESTAL	La Gestión Municipal determina prioridades de gasto en el marco de los objetivos estratégicos institucionales que conforman su PEI sujetándose a la normativa vigente.					x		x			x		x		

		SEGUIMIENTO	El escaso presupuesto impide la ejecución de las actividades programadas en el plan operativo institucional.					x		x		x		x		
		COMPORTAMIENTO DE GASTOS E INGRESOS POR FUENTES DE FINANCIAMIENTO	La Alta dirección de la Municipalidad conduce la gestión presupuestaria hacia el logro de las metas de productos y resultados, ya que no ejecutar el presupuesto institucional se incurre en costos al pliego y a la población.					x		x		x		x		



Roberto Carlos Fiestas Flores
DNI N° 16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN PÚBLICA

OBJETIVO: Recoger información del personal municipal, con el objetivo de buscar información respecto a la Variable

DIRIGIDO A: Al Personal Municipal (Alcalde, Regidores, Funcionarios, Empleados y Obreros) de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Roberto Carlos Fiestas Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en docencia universitaria e investigación pedagógica



DNI N° 16744141

Experto 2

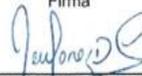
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLAN ESTRATÉGICO

TITULO: APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY PERIODO 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCION DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
						Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
						S	CS	AV	N	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	CULTURA ORGANIZACIONAL	Misión y Visión	La Misión y la Visión de la Municipalidad Provincial de Huarmey, se establecen con claridad las metas y objetivos.						X		X			X					
		Planificación	La Municipalidad Provincial de Huarmey dentro de su política de gobierno muestra una planificación.						X		X			X					
	POLITICAS	Planes Operativos	El plan estratégico desplegado por la municipalidad cuenta con planes operativos que sean viables para el logro de sus objetivos						X		X			X					
		Políticas de Gobierno	El Plan estratégico que cuenta la municipalidad en relación a la política de gobierno local ofrece al vecino un buen servicio igualitario sin distinción alguna.						X		X			X					

APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO	Valores	capacita a su personal en aras de hacer conocer el Plan Estratégico con la finalidad que puedan asumir en forma diaria en bienestar de la comuna					X		X		X		X	
	Decisiones	Los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huarmey cuentan con herramientas de mejora de la calidad de vida de cada uno de los trabajadores.					X		X		X		X	
	Compromiso	En La Municipalidad Provincial de Huarmey mediante el plan estratégico se logró establecer una comunicación más fluida entre todos en forma horizontal respetando las jerarquías.					X		X		X		X	
	Personal	La Municipalidad Provincial de Huarmey en relación a sus trabajadores plantea en su Plan Estratégico las formas de capacitación de los trabajadores con fines de mejorar la calidad de gestión.					X		X		X		X	

Firma



NELLY MARÍA PEREZ DE LA CRUZ
DNI N° 32940849

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO**

OBJETIVO: Recoger información del personal municipal, con el objetivo de buscar información respecto a la Variable, con los resultados obtenidos me permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión Municipal.

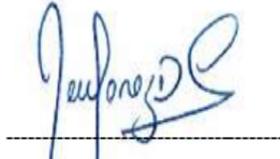
DIRIGIDO A : Al Personal Municipal (Alcalde, Regidores, Funcionarios, Empleados y Obreros) de la Municipalidad Provincial de Huarney.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :



DNI N° 32940849

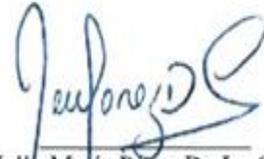
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION PUBLICA

TITULO: APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY PERIODO 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES V/O RECOMENDACIONES			
				S	CS	AV	N	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta
								Si	No	Si	No		Si	No	
GESTION PUBLICA	MODERNIZACION DE LA GESTION	DIRIGIR	En La Municipalidad Provincial de Huarmey, durante su desarrollo de las diferentes actividades en bien de la comuna obtenidos por sus trabajadores reconocen el esfuerzo realizado por los trabajadores en obtener los mejores resultados de los ya planteados en el plan estratégico.					X		X		X			
		RECURSOS ECONOMICOS	La Municipalidad Provincial de Huarmey cuenta con un enfoque ordenado que garantiza el buen uso de los ingresos y egresos del gato público.					X		X		X			

POLITICAS DE GESTION	MEDIOS MATERIALES	En La Municipalidad Provincial de Huarmey la gestión administrativa funciona óptimamente haciendo gala y uso de la nueva tecnología en ello considerando el talento humano de cada uno de los trabajadores con la finalidad de mejorar la modalidad de servicios que ofrece la Municipalidad.					X		X		X		X			
	ALIANZAS	La Municipalidad Provincial de Huarmey en aras de una mejora de la alianza estratégica con las entidades públicas y privadas cumple con lo planificado en el Plan Estratégico de gobierno.					X		X		X		X			
LINEAMIENTOS D GESTION	PRODUCTIVIDAD	En La Municipalidad Provincial de Huarmey, durante el periodo 2021 se ha podido precisar el cambio de cada uno de los trabajadores comprometiéndose a la mejora de su productividad como parte de su labor diario					X		X		X		X			
	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	La alta dirección de la Municipalidad Provincial de Huarmey asegura el cumplimiento del Plan estratégico demostrando profesionalismo y liderazgo que facilitan el ejemplo y buen desarrollo de las actividades de la Municipalidad					X		X		X		X			
EJECUCION PRESUPUESTAL	RENDIMIENTO DE LA EJECUCION PRESUPUESTAL	La Gestión Municipal determina prioridades de gasto en el marco de los objetivos estratégicos institucionales que					X		X		X		X			

			conforman su PEI sujetándose a la normativa vigente.							X		X		X		X	
		SEGUIMIENTO	El escaso presupuesto impide la ejecución de las actividades programadas en el plan operativo institucional.							X		X		X		X	
		COMPORTAMIENTO DE GASTOS E INGRESOS POR FUENTES DE DINANCIAMIENTO.	La Alta dirección de la Municipalidad conduce la gestión presupuestaria hacia el logro de las metas de productos y resultados, ya que no ejecutar el presupuesto institucional se incurre en costos al pliego y a la población.							X		X		X		X	



Nelly María Pérez De La Cruz
DNI N° 32940849

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **GESTION PÚBLICA**

OBJETIVO: Recoger información del personal municipal, con el objetivo de buscar información respecto a la Variable, con los resultados obtenidos me permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión Municipal.

DIRIGIDO A: Al Personal Municipal (Alcalde, Regidores, Funcionarios, Empleados y Obreros) de la Municipalidad Provincial de Huarney.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			x	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : NELLY MARIA PEREZ DE LA CRUZ GRADO

ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN ADMINISTRACION



DNI N° 32940849

Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLAN ESTRATÉGICO

TITULO: APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY PERIODO 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				OPCION DE RESPUESTA				Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				S	C S	AV	N	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	CULTURA ORGANIZACIONAL	Misión y Visión	La Misión y la Visión de la Municipalidad Provincial de Huarmey, se establecen con claridad las metas y objetivos.							x		x		x				
		Planificación	La Municipalidad Provincial de Huarmey dentro de su política de gobierno muestra una planificación.								x		x		x			
	POLITICAS	Planes Operativos	El plan estratégico desplegado por la municipalidad cuenta con planes operativos que sean viables para el logro de sus objetivos								x		x		x			
		Políticas de Gobierno	El Plan estratégico que cuenta la municipalidad en relación con la política de gobierno local ofrece al vecino un buen servicio igualitario sin distinción alguna.								x		x		x			
	DIAGNOSTICO	Interno	Están definidos los resultados que se quieren alcanzar en cada una de las áreas de trabajo para el presente periodo fiscal.								x		x		x			
		Interno	Está definida de forma explícita lo que tiene que hacer cada área y cada								x		x		x			

	ESTRATEGICO		persona para cumplir los objetivos.																
		Externo	Están definidas las acciones y los tiempos necesarios para alcanzar esos resultados					x		x			x						
	ESTRATEGIAS	Programas	La integración de las diversas áreas del municipio facilita la toma de decisiones					x		x			x						
		Toma de Decisiones	Es frecuente que en la administración municipal frente a los problemas diversos se aceleren la toma de decisiones para resolver los casos urgentes.					x		x			x						
	TALENTO HUMANO	Contratación	La política de gestión de Recursos Humanos cuenta con estrategias y planes para una adecuada selección de personal y una debida contratación que retribuya la promoción al reconocimiento de la labor municipal que alcanza los objetivos trazados en el plan estratégico					x		x			x						
		Valores	La municipalidad Provincial de Huarmey capacita a su personal en aras de hacer conocer el Plan Estratégico con la finalidad que puedan asumir en forma diaria en bienestar de la comuna					x		x			x						
		Decisiones	Los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huarmey cuentan con herramientas de mejora de la calidad de vida de cada uno de los trabajadores.					x		x			x						

		Compromiso	En la Municipalidad Provincial de Huarmey mediante el plan estratégico se logró establecer una comunicación más fluida entre todos en forma horizontal respetando las jerarquías.						X		X		X		X		
		Personal	La Municipalidad Provincial de Huarmey en relación con sus trabajadores plantea en su Plan Estratégico las formas de capacitación de los trabajadores con fines de mejorar la calidad de gestión.						X		X		X		X		


 Unidad de Gestión Educativa Local Santa
 Área de Gestión Pedagógica
 Dra. Vicky Doris Cirilo Angeles
 DOC. COORDINADORA PRONCEI

Vicky Cirilo Ángeles
 DNI N° 32950588

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**

OBJETIVO: Recoger información del personal municipal, con el objetivo de buscar información respecto a la Variable, con los resultados obtenidos me permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión Municipal.

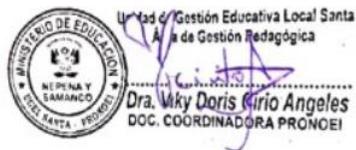
DIRIGIDO A : Al Personal Municipal (Alcalde, Regidores, Funcionarios, Empleados y Obreros) de la Municipalidad Provincial de Huarney.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Dra. Viky Doris Cirilo Ángeles

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora en Gestión Pública.



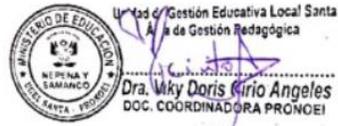
Viky Cirilo Ángeles
DNI N° 32950588

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION PUBLICA

TITULO: APLICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY PERIODO 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				S	CS	AV	N	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
GESTION PUBLICA	MODERNIZACION DE LA GESTIÓN	DIRIGIR	En La Municipalidad Provincial de Huarney, durante su desarrollo de las diferentes actividades en bien de la comuna obtenidos por sus trabajadores reconocen el esfuerzo realizado por los trabajadores en obtener los mejores resultados de los ya planteados en el plan estratégico.					x		x			x			
		RECURSOS ECONOMICOS	La Municipalidad Provincial de Huarney cuenta con un enfoque ordenado que garantiza el buen uso de los ingresos y egresos del gato público.					x		x				x		

		SEGUIMIENTO	El escaso presupuesto impide la ejecución de las actividades programadas en el plan operativo institucional.					x		x		x		x	
		COMPORTAMIENTO DE GASTOS E INGRESOS POR FUENTES DE FINANCIAMIENTO	La Alta dirección de la Municipalidad conduce la gestión presupuestaria hacia el logro de las metas de productos y resultados, ya que no ejecutar el presupuesto institucional se incurre en costos al pliego y a la población.					x		x		x		x	



Viky Cirilo Ángeles
DNI N° 32950588

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTION PÚBLICA

OBJETIVO: Recoger información del personal municipal, con el objetivo de buscar información respecto a la Variable, con los resultados obtenidos me permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión Municipal.

DIRIGIDO A: Al Personal Municipal (Alcalde, Regidores, Funcionarios, Empleados y Obreros) de la Municipalidad Provincial de Huarney.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Dra. Viky Doris Cirilo Ángeles

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora en Gestión Pública.



Viky Cirilo Ángeles
DNI N° 32950588

Anexo 7. Fiabilidad de los instrumentos de medida

Instrumentos de medida	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario sobre la Aplicación del Plan Estratégico Institucional	,872	13
Cuestionario Gestión Pública	,904	13

Anexo 8: Baremos

Baremos la variable Aplicación del plan estratégico institucional y sus dimensiones

Nivel	Aplicación del Plan estratégico o Institucional	Cultura organizacional	Políticas	Talento humano	Diagnóstico estratégico	Estrategias
Baja	13-26	2-4	2-4	4-8	2-4	3-6
Regular	27-39	5-6	5-6	9-12	5-6	7-9
Alta	40-52	7-8	7-8	13-16	7-8	10-12

Baremos para la variable Gestión Pública y sus dimensiones

Nivel	Gestión pública	Modernización de la gestión	Políticas de gestión	Lineamientos de gestión	Ejecución presupuestal
Mala	13-26	3-6	4-9	2-4	3-6
Regular	27-39	7-9	10-15	5-6	7-9
Buena	40-52	10-12	16-20	7-8	10-12

Anexo 9. Base de datos

N°	Cuestionario sobre la Aplicación del Plan Estratégico Institucional													Cuestionario de Gestión Pública												
	CO 1	CO 2	P 3	P 4	TH 5	TH 6	TH 7	TH 8	LG 9	LG1 0	EP1 1	EP1 2	EP1 3	MG 1	MG 2	MG 3	PG 4	PG 5	PG 6	PG 7	PG 8	LG 9	LG1 0	EJ1 1	EJ1 2	EJ1 3
1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
5	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
6	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
7	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
8	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
9	4	3	4	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	2
10	4	3	4	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	4
11	4	3	1	1	4	3	2	2	3	1	3	2	2	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	2	3	1
12	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4
13	1	3	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	1	2	3	4	1	2	4
14	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	1	2	4	4	3	2	1
15	3	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	2
16	3	4	4	2	3	2	4	3	3	1	3	2	2	1	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	1
17	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	1
18	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
19	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
20	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3
23	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3

24	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	2	3	3	4	2	3	1	4	3	4	2	4	1	3	3	1	2	2	2	2	3	4	3	4
27	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
28	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3	2	3
34	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
35	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
36	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2
37	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	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		3	3	3	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2
40	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
41	2	3	4	1	2	2	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	1	2	4	3	3	2	4	4	3	4
42	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	3
43	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
45	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	2	2	3	3	3
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
47	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3
48	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4
49	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	3	2	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3

51	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	
52	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
53	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2
55	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	
56	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	3	2	4	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2
58	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
59	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
60	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
61	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2
62	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
63	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
64	4	4	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3
65	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
67	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1
68	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1
69	4	4	4	4	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
70	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
71	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2
72	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
76	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
77	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3

78	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3		
79	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	
80	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
81	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	
82	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	
83	2	4	3	3	2	2	2	1	3	3	4	4	4	1	4	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	
84	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	
85	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
86	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	
87	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	
88	4	1	3	1	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	
89	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	
90	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	4	2	2	2	1	3	
91	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	
92	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
93	2	2	3	4	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	1	2	3	4	4	1	2	
94	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
95	2	1	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
96	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	
97	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
98	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	
99	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	
100	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
101	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
102	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
103	3	1	2	2	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	

10 4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4
10 5	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
10 6	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10 7	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2
10 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10 9	2	1	1	3	3	2	1	1	4	3	4	4	2	1	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
11 0	3	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
11 1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1
11 2	3	2	3	2	1	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
11 3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11 4	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1
11 5	3	2	3	2	1	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
11 6	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11 7	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
11 8	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11 9	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2
12 0	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	2	2	3	3	3