

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en
la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018**

Para optar el grado académico de maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención:

Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor: Ing. Rusver Leonel DAGA DE LA TORRE

Asesor: Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco – Perú – 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en
la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado

**Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE**

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO**

**Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios por haberme iluminado y permitirme de estar con salud y culminar mis estudios de Posgrado.

A mis familiares por ser el soporte para alcanzar la meta que anhelo en mi formación académico a nivel de posgrado.

A mis compañeros de estudios de la maestría por haber compartido su tiempo en la realización de los trabajos académicos.

Rusver Leonel

RECONOCIMIENTO

A mis padres Epifanio Daga y Evangelista De La Torre, a mi esposa Nayda Deudor y mis hijos Taiwa Daga y Stefano Daga, quienes son el motivo de superación y fortaleza ante todo tipo de adversidades.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por haber impartido sus conocimientos y experiencia profesional en mis estudios de maestría.

Al Doctor en Ciencias de la Administración Señor Fortunato Tarsicio Inga Jacay por su asesoramiento en la elaboración y desarrollo de la presente tesis de investigación.

A mis docentes de la facultad de Ciencias Empresariales por sus orientaciones para la culminación del presente trabajo

De la misma manera mi reconocimiento a todas las personas que contribuyeron en la culminación de mi trabajo de investigación.

Rusver Leonel

RESUMEN

La investigación realizada sobre Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018, para realizar la investigación se planteó el siguiente problema. ¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018? y el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018. Y la hipótesis general es que Existe relación significativa entre la Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018. Y la presente ubicándose como una investigación descriptiva correlacional, se elaboró los instrumentos para las variables de gestión estratégica y de políticas públicas exógenos y estos fueron validados por el juicio de expertos y luego se aplicaron a los trabajadores de la muestra, y con los datos obtenidos se realizó el tratamiento estadístico y estos datos indican que la hipótesis general formulada quedó demostrada.

También las hipótesis específicas formuladas quedaron demostradas. Por tanto, que existe una correlación positiva alta.

Palabras clave: exógena, gestión, estratégica, variables, datos, hipótesis y muestra.

ABSTRACT

The research carried out on Strategic management and development of exogenous public policies in the provincial municipality of Pasco, 2018, to carry out the research, the following problem was raised: Is there a relationship between strategic management and the development of exogenous public policies in the provincial municipality of Pasco , 2018? and the general objective was to determine the relationship between strategic management and the development of exogenous public policies in the provincial municipality of Pasco, 2018. And the general hypothesis is that there is a significant relationship between strategic management and the development of exogenous public policies in the municipality Provincial de Pasco, 2018. And the present one, locating itself as correlational descriptive research, the instruments for the variables of strategic management and exogenous public policies were elaborated and these were validated by the judgment of experts and then applied to the workers of the sample, and with the data obtained the statistical treatment was carried out and these data indicate that the general hypothesis formulated was demonstrated. Also the specific hypotheses formulated were demonstrated. Therefore, there is a high positive correlation.

Keywords: exogenous, management, strategic, variables, data, hypothesis and sample.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación realizado sobre gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables e indicadas, por esta razón la gestión estratégica como variable independiente se basa en dimensiones como estrategia corporativa, estrategia competitiva y estrategia funcional y el desarrollo de políticas públicas exógenas tiene como dimensiones oportunidad, calidad, transparencia y apropiación social.

En este sentido el trabajo de investigación fue estructurado de la siguiente manera:

En el primer capítulo se considera el problema de investigación: donde se consideran como sub temas la identificación y determinación del problema, delimitación, formulación del problema, los objetivos, justificación y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo se considera el marco teórico dentro del marco teórico se consideran los antecedentes del estudio, las bases teóricas – científicas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis, identificación de variables y la definición operacional de variables.

En el tercer capítulo se considera la Metodología y las técnicas de investigación, se consideran los siguientes Tipo y Nivel de investigación, Métodos de investigación, Diseño de investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos, Tratamiento Estadístico y Selección y validación de los instrumentos de investigación.

En el cuarto capítulo se considera resultados y discusión se encuentra conformado por Tipo y Nivel de investigación, Métodos de investigación, Diseño de investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos, Tratamiento Estadístico, selección y validación de

los instrumentos de investigación, finalmente se expone la conclusiones y recomendaciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	2
1.3. Formulación del Problema.....	3
1.3.1. Problema Principal.....	3
1.3.2. Problemas Específicos.....	3
1.4. Formulación de Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. Justificación de la Investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio.....	6
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	11
2.2. Bases teóricas - científicas.....	14
2.2.1. Descripción general de Gestión Estratégica.....	14

2.2.2. Políticas públicas exógenos.....	39
2.2.3. Municipalidad Provincial de Pasco	42
2.3. Definición de términos básicos.	43
2.4. Formulación de Hipótesis.	45
2.4.1. Hipótesis General.	45
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	46
2.5. Identificación de Variables.	46
2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores.....	47

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	49
3.2. Métodos de Investigación.	49
3.3. Diseño de Investigación.	49
3.4. Población y muestra.	50
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	51
3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	51
3.7. Tratamiento Estadístico.....	51
3.8. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.	51
3.9. Orientación Ética.....	52

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo.....	53
4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.....	53
4.2.1. Existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco.....	53

4.2.2 La municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población.....	55
4.2.3. Los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben.	56
4.2.4. El costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco son competitivos en referencia de otras municipalidades provinciales.	57
4.2.5. En la municipalidad provincial de Pasco 2018, los trabajadores son competitivos.	58
4.2.6. En la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales.	59
4.2.7. Los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus diferentes áreas estratégicas competitivas acordes a su estructura organizativa.....	61
4.2.8. Existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.	62
4.2.9. Con las necesidades de los servicios, la población se siente satisfecha en la municipalidad provincial de Pasco.	63
4.2.10. Las personas acceden a los servicios que necesitan y cuando las necesitan tienen una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco.	65
4.2.11. Los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco.	66
4.2.12. Las políticas públicas se encuentran implementadas para que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad provincial de Pasco.....	67

4.2.13. El desarrollo de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la población a la que va dirigida a la que va dirigida en la municipalidad provincial de pasco.....	69
4.2.14. en las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los usuarios en la municipalidad provincial de Pasco.	70
4.2.15. Las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco.	72
2.4.16. Las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco.....	73
4.3. Prueba de Hipótesis.....	75
4.3.1. Hipótesis General	75
4.4 Discusión de Resultados.	85

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS:

- **Matriz de Consistencia**
- **Instrumentos de Recolección de datos**
- **Procedimiento de validez y confiabilidad o juicio de expertos**

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: FUNDAMENTO EN EL CONSEJO DE WHASHINGTON	42
TABLA 2: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	54
TABLA 3: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	55
TABLA 4: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	56
TABLA 5: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	57
TABLA 6: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	58
TABLA 7: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	60
TABLA 8: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	61
TABLA 9: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	62
TABLA 10: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	64
TABLA 11: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	65
TABLA 12: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	66
TABLA 13: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	68
TABLA 14: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	69
TABLA 15: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	71
TABLA 16: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	72
TABLA 17: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA).....	73
TABLA 18: PRUEBA DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA).....	75
TABLA 19: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE: PROPIA).....	76
TABLA 20: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE: PROPIA).....	78
TABLA 21: PRUEBA DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA).....	78
TABLA 22: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE PROPIA).....	80
TABLA 23: PRUEBAS DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA).....	80
TABLA 24: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE: PROPIA).....	82
TABLA 25: PRUEBAS DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA).....	82
TABLA 26: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE: PROPIA).....	84
TABLA 27: PRUEBAS DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA).....	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ILUSTRACIÓN 1: MODELO DEL LIDERAZGO TRANSFORMADOR	17
ILUSTRACIÓN 2: TIPOS DE PODER	20
ILUSTRACIÓN 3: A. BUJAN PÉREZ	27
ILUSTRACIÓN 4: BUJAN, A. (2010).....	28
ILUSTRACIÓN 5: LIDERAZGO EMPRESARIAL.....	30
ILUSTRACIÓN 6: TRABAJO EN EQUIPO	33
ILUSTRACIÓN 7: LA EXCELENCIA EN EL LIDERAZGO	35
ILUSTRACIÓN 8: DIAGRAMA DE DISEÑO.....	50
ILUSTRACIÓN 9: EXISTE UNA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD	54
ILUSTRACIÓN 10: LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO BRINDA EN	56
ILUSTRACIÓN 11: LOS POBLADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE.....	57
ILUSTRACIÓN 12: EL COSTO DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA MUNICIPALIDAD	58
ILUSTRACIÓN 13: EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO LOS	59
ILUSTRACIÓN 14: EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO LOS TRABAJADORES.....	61
ILUSTRACIÓN 15: LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL	62
ILUSTRACIÓN 16: EXISTE EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS.....	63
ILUSTRACIÓN 17: CON LAS NECESIDADES DE LOS SERVICIOS, LA POBLACIÓN	65
ILUSTRACIÓN 18: LAS PERSONAS ACCEDEN A LOS SERVICIOS QUE NECESITAN.....	66
ILUSTRACIÓN 19: LOS USUARIOS ACCEDEN A SERVICIOS QUE EFECTIVAMENTE ATIENDAN SUS NECESIDADES EN LA MANERA MAS AECUADA, TÉCNICA Y HUMANAMENTE EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.....	67
ILUSTRACIÓN 20: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SE ENCUENTRAN IMPLEMENTADAS PARA QUE ÉSTA CONLLEVE CALIDAD CON INSTRUMENTOS	69
ILUSTRACIÓN 21: EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SON CLARAS Y	70
ILUSTRACIÓN 22: EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PREDOMINAN LOS INTERESES	72
ILUSTRACIÓN 23: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTÁN DIRIGIDAS A LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS CONCRETOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA	73
ILUSTRACIÓN 24: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS TIENEN UN SENTIDO ACTUAL Y	74

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.

Las municipalidades en la actualidad tienen el deber de elaborar e implementar las políticas públicas de su competencia, cuya finalidad mejora la calidad de vida de sus pobladores mediante una gestión estratégica moderna y adecuada, diseñada para tomar decisiones y diseñar políticas en función de los objetivos, propósitos o metas, es decir, los resultados. Es por ello que se contempla tanto el estado futuro que se quiere lograr, como el contexto para lograrlo.

Según la Universidad continental en su blog de posgrado, refiere, que la Gestión Estratégica está vinculada a la Gestión por Procesos, otro enfoque empresarial que facilita la eficiencia y la eficacia, que está incluida en los modelos de calidad internacionalmente reconocidos.

Según Claros, R & Vargas, B (2011) A y R Consultores: Recuperado (2019) argumenta: Que la política pública concierne a un vasto número de disciplinas y campos de estudio. Desde dimensiones agregadas, como la economía, los

servicios sociales, la teoría del Estado, la lucha contra la pobreza y el equilibrio macroeconómico; hasta aspectos más específicos y que influyen en las condiciones de la realidad nacional y local, como la regulación en los servicios públicos, los niveles de arancel a las importaciones, las tasas impositivas aplicables a la renta, el modelo educativo, las medidas de protección ambiental y la priorización de gasto social, entre muchos otros.

Por otra parte, la municipalidad provincial de Pasco, cuenta con políticas públicas que viene desarrollándose en favor de los pobladores de la provincia de Pasco, pero con esta investigación se pretende conocer las políticas públicas en desarrollo y como se encuentran implementados, por las razones argumentadas es necesario realizar un trabajo de investigación orientada al desarrollo de políticas públicas en la municipalidad provincial de la provincia de Pasco.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En efecto, la delimitación establece los límites de la investigación en términos de espacio, tiempo, universo y del contenido. Según se detalla a continuación:

a. Delimitación Espacial:

El trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Pasco, el cual está referido al área geográfica dónde se desarrolló el trabajo.

b. Delimitación Temporal:

El proyecto del trabajo de investigación se realizó desde el mes de julio de 2019 hasta el mes de setiembre de 2019. El desarrollo del proyecto se realizó en los meses de agosto y setiembre de 2019.

c. Delimitación de universo:

El trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Cerro de Pasco; que es la unidad de análisis de la investigación.

d. Delimitación del contenido:

El contenido se encuentra enmarcado dentro en las variables: Gestión estratégica y desarrollo de Políticas Públicas exógenas.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- a. ¿Cómo se presentan los niveles de gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco, 2018?
- b. ¿Cómo se presentan los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018?
- c. ¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco?
- d. ¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco según la estrategia corporativa?
- e. ¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco según la Estrategia competitiva?
- f. ¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco según la Estrategia funcional?

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a. Identificar los niveles de gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.
- b. Identificar los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.
- c. Determinar la relación que existe los niveles de gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.
- d. Determinar la relación que existe los niveles de gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, según la estrategia corporativa.
- e. Determinar la relación que existe los niveles de gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, según la Estrategia competitiva.
- f. Determinar la relación que existe los niveles de gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, según la Estrategia competitiva.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene como objetivo principal conocer y analizar de qué manera la gestión estratégica se relaciona con el desarrollo de las políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

También es prioridad del investigador analizar las políticas públicas exógenas de trascendencia que desarrolla la municipalidad provincial de Pasco.

El trabajo se realizará mediante la aplicación de técnicas e instrumentos para el recojo de datos y análisis de la misma para conocer y tener una información de la realidad o empírica, que serán los primeros resultados.

Y finalmente la investigación sirve como antecedente para realizar otras investigaciones de mayor profundidad para mejorar y lograr los objetivos de las políticas públicas exógenas a desarrollarse por la municipalidad provincial de Pasco.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones de la investigación fueron no tener las facilidades por parte de los gerentes, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.

2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES

1. Abad, W.B y Carrasco, L.B. (2018) Propuesta estratégica para mejorar la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Choros, 2018; presentado en la escuela de posgrado de la universidad César Vallejo tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública; al finalizar el estudio llegó a las siguientes conclusiones:

La dimensión desarrollo organizacional según los encuestados presenta un 49,5 que considera es malo; además del 50,5 que sostiene es regular en la municipalidad distrital de Choros, 2018.

La dimensión finanzas municipales los encuestados presenta un 24,7% que considera es malo; además del 60,7% que sostiene es regular, además un 14,6 % indica es bueno.

La dimensión servicios y proyectos los encuestados presenta un 10,8% que considera es malo; además del 39,2% que sostiene es regular, además un

50,0 % indica es bueno.

Para la variable gestión municipal los encuestados tenemos un 28,3% que considera es malo; además del 50,2% que sostiene es regular, finalmente un 1,5% indica es bueno. De acuerdo a los resultados de los expertos la propuesta es viable y se recomienda su aplicación.

1. Redolfo, L.H (2017) en su tesis políticas públicas y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública; al finalizar el estudio llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: Se ha demostrado al 95 % de confianza que existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se evidencia con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis general, siendo el valor de chi cuadrado 21.792 y el valor de significancia es $p\text{-value} = 0.000$ menor a 0.005. La relación confirma a mayor liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral.

Segundo: Se ha demostrado al 95 % de confianza que existe relación entre estimulación intelectual de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se evidencia con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis específica, siendo el valor de chi cuadrado 11.454 y el valor de significancia es $p\text{-value} = 0.03$ menor a 0.005.

Tercero: Se ha demostrado al 95 % de confianza que existe relación entre motivación inspiracional de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se evidencia con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis específica, siendo el valor de chi cuadrado 24.325 y el valor de significancia es $p\text{-value} = 0.00$ menor a

0.005.

Cuarto: Se ha demostrado al 95 % de confianza que existe relación entre consideración individual de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se evidencia con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis específica, siendo el valor de chi cuadrado 45.017 y el valor de significancia es $p = 0.00$ menor a 0.005.

Quinto: Se ha demostrado al 95 % de confianza que existe relación entre influencia idealizada de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se evidencia con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis específica, siendo el valor de chi cuadrado 17.7786 y el valor de significancia es $p\text{-value} = 0.00$ menor a 0.005.

2. López, I. L. (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública, para optar el grado académico de maestro en gestión Pública; al concluir el estudio llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: Se presentan los niveles de Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública. Se observa que el 31,58% de trabajadores respondió en un rango Medio que existe un buen Liderazgo transformacional dentro de la institución por lo tanto se limita sus funciones generando insatisfacción laboral. Por otro lado, el 65.79% respondió en un rango Alto, siente que no tiene un buen líder y por lo tanto se sienten insatisfechos. Y por último del 2.6% respondió un rango Bajo sienten que hay un líder que los dirige y esto genera insatisfacción laboral.

Segundo: Al comparar los promedios de carisma, al emplear la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación alta de $r= 0,738^{**}$, con una $p=0.000$ ($p < .01$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre el Carisma y Satisfacción laboral; es decir a mayor Carisma mayor Satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

Tercero: Al comparar los promedios de inspiración al emplear la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación alta de $r= 0,320^{**}$, con una $p=0.000$ ($p < .01$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Inspiración y Satisfacción laboral; es decir a mayor Inspiración mayor Satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

Cuarto: Al comparar los promedios de estimulación intelectual, al emplear la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación alta de $r= 0,639^{**}$, con una $p=0.000$ ($p < .01$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa entre la dimensión Estimulación intelectual y Satisfacción laboral; es decir a mayor Estimulación intelectual mayor Satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

Quinto: Al comparar los promedios de consideración personal, al emplear la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación alta de

$r= 0,876^{**}$, con una $p=0.000$ ($p < .01$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Consideración personal y Satisfacción laboral; es decir a mayor Consideración personal mayor Satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

3. Rojas, E. (2017) en su tesis Gestión estratégica y Políticas públicas de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016, para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública; al concluir el estudio llegó a las siguientes conclusiones:

- a. Respecto al objetivo general, se han encontrado evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho=0.113$, $p= 0.436$ mayor que 0.05).
- b. Respecto al objetivo específico 1, se han encontrado evidencias para afirmar que la estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= - 0.068$, $p= 0.641$ mayor que 0.05).
- c. Respecto al objetivo específico 2, se han encontrado evidencias para afirmar que la consideración individualizada no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.160$, $p= 0.267$ mayor que 0.05).
- d. Respecto al objetivo específico 3, se han encontrado evidencias para afirmar que la motivación e inspiración no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.122$, $p= 0.397$ mayor que 0.05).

Se han encontrado evidencias para afirmar que la influencia idealizada o carisma no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.069$, $p= 0.635$ mayor que 0.05).

2.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Mauricio, O (2016) En su tesis La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala, para optar el grado de Doctor en Ciencias administrativas, llegó a las siguientes conclusiones:

a. El modelo de gestión estratégica institucional propuesto que articula cuatro niveles con los componentes de gestión organizacional y sus subcomponentes de planificación institucional, ética institucional, gestión de la calidad; la gestión infraestructura con los subcomponentes de recursos e infraestructura; gestión académica con docencia, investigación y vinculación con la sociedad; y la gestión de bienestar universitario con el subcomponente estudiante; han sido definidos en base a planteamientos teóricos que validan una mejor calidad del proceso estratégico en sus etapas de planificación, ejecución y evaluación institucional de la UTMACH.

b. En el análisis de la correlación de Spearman se determina una correlación positiva entre las variables independientes X (Gestión estratégica) y dependientes Y (Planificación Estratégica Institucional). En los indicadores de medición de las variables X y Y se evidencia que existe una positiva relación por su cercanía a 1 en muchos de los análisis de correlación. Estos contrastes se hicieron luego de verificar el resultado de fiabilidad para las variables consideradas, cuyo Alfa de Cronbach en el bloque directivos fue de 0.827, bloques docentes 0.869 y para el bloque administrativos fue de

0.772, demostrando confiabilidad de los datos registrados.

c. El presente trabajo investigativo determina las variables con las que se pueden mejorar la gestión estratégica institucional (organizacional, infraestructura, académica y bienestar universitario), implementadas en todas las etapas y fases del proceso estratégico de los planes estratégicos institucionales.

Se establecieron 9 indicadores que analizan la gestión estratégica institucional en los planes estratégicos para la estructuración del proceso estratégico como: (1) planificación, (2) ética institucional, (3) gestión de calidad, (4) recursos e infraestructura, (5) docencia, (6) investigación, (7) vinculación, (8) estudiantes, y (9) base legal.

d. Desde la perspectiva del personal directivo de la UTMACH, los factores más relevantes incluyen a las dimensiones de la Gestión Organizacional, de la rendición de cuentas, la normativa legal sobre ética y el plan operativo anual; y la Gestión de Infraestructura, de la infraestructura tecnológica.

Estos elementos se han descrito como variables independientes. En la misma perspectiva, los factores más relevantes, descritos como variables dependientes, incluyen las dimensiones de Evaluación Estratégica, de la evaluación del plan operativo anual; y la Formulación Estratégica; de la normativa legal de la planificación estratégica.

e. Según la perspectiva del personal docente de la UTMACH, los factores más relevantes incluyen las dimensiones de la Gestión Organizacional, en la rendición de cuentas y en la planificación estratégica institucional; de la Gestión de Infraestructura, en la infraestructura de espacios físicos; de la Gestión Académica, en la normativa académica y en la gestión de recursos

de investigación; y de la Gestión de Bienestar Universitario, en el departamento de bienestar universitario. Estos elementos se han descrito como variables independientes. En la misma perspectiva, el factor más relevante, descrito como variable dependiente, incluye la dimensión de Formulación Estratégica, de la normativa legal de la planificación estratégica.

f. Según la perspectiva del personal administrativo de la UTMACH, se consideran los factores más relevantes que incluyen las dimensiones de la Gestión Organizacional, de la rendición de cuentas; y la Gestión de Infraestructura, de la infraestructura tecnológica y de espacios físicos. En la misma perspectiva, los factores más relevantes, descritos como variables dependientes, incluyen las dimensiones de la Formulación Estratégica, de la normativa legal de la planificación estratégica; de la Implementación Estratégica, de los objetivos estratégicos; y de la Evaluación Estratégica, de la evaluación del Plan Operativo Anual.

g. Docentes. El análisis correlacional nos permitió constatar que una de las relaciones más marcadas a nivel Inter dimensional lo ocupan la Gestión Académica, en la evaluación docente, y la Implementación Estratégica, de los proyectos planificados. Por tanto, un cambio positivo o una mejora sustancial en la Gestión Académica de la evaluación docente generan un cambio importante en la Implementación Estratégica de los proyectos planificados. Otra de las relaciones consta de la Gestión Académica, en la evaluación docente, y la Implementación Estratégica, de los presupuestos de los planes operativos anuales. De forma que, un cambio positivo o una mejora sustancial en la Gestión Académica genera un cambio considerable

en la Implementación Estratégica de los presupuestos de los planes operativos anuales.

h. Administrativos. El análisis correlacional nos permitió constatar que una de las relaciones más marcadas a nivel Inter dimensional lo ocupan la Gestión de Infraestructura, de la infraestructura tecnológica, y la Formulación Estratégica, del análisis FODA. En este sentido, un cambio positivo en la Gestión Organizacional de la infraestructura tecnológica genera una mejora sustancial en la Formulación Estratégica del análisis FODA. Otra de las relaciones consta de la Gestión Organizacional, del plan operativo anual, y la Evaluación Estratégica, de los presupuestos de los planes operativos anuales ejecutados. Evidenciando que, un cambio positivo en la Gestión Organizacional del plan operativo anual genera una mejora sustancial en la Evaluación Estratégica de los presupuestos de los planes operativos anuales ejecutados.

i. Se determinaron las variables que pueden mejorar y operativizar la gestión estratégica institucional a través de la planificación, ejecución y evaluación de los planes estratégicos institucionales. Para la actualización de los planes estratégicos se debe considerar la implementación, ejecución y evaluación de los componentes de la gestión estratégica en todo el proceso estratégico: (1) formulación estratégica, (2) implementación estratégica, y (3) evaluación estratégica.

2.2. BASES TEÓRICAS - CIENTÍFICAS

2.2.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

2.2.1.1 GESTIÓN ESTRATÉGICA

Alejandro Lujan Pérez: recuperado de Spotify: Enciclopedia

Financiera James MacGregor Burns (1978) introdujo por primera vez los conceptos de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos, pero este término se utiliza ahora en la psicología organizacional. Según Burns, el liderazgo transformacional es un proceso en el que “los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación”. Burns relacionados con la dificultad en la diferenciación entre la dirección y liderazgo, y afirmó que las diferencias en las características y comportamientos. Él estableció dos conceptos: “El liderazgo transformacional” y “liderazgo transaccional”. Según Burns, el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones. Rediseños percepciones y valores, los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados.

Al contrario que en el estilo transaccional, no se basa en un “dar y tomar” la relación, pero en la personalidad del líder, los rasgos y la capacidad de hacer un cambio a través de la visión y metas.

Otro investigador, Bernard M. Bass (1985), propuso una teoría del liderazgo transformacional que se suma a los conceptos iniciales de (1978 Burn).

La medida en que es líder transformacional, se mide en primer lugar, en términos de su influencia sobre los seguidores. Los seguidores de este líder se siente confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y lo harán más de lo esperado al principio.

El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la

excitación intelectual y consideración individual.

Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del statu quo y modificar el medio ambiente.

Los investigadores, Bass y Avolio (1993), hizo un estudio empírico que se asignan los estilos de liderazgo frecuente de los jefes y comandantes.

Se encuentran las dos categorías (de liderazgo transformacional y transaccional) en un continuo y ha creado más etapas en el paso entre los dos estilos de liderazgo. Este modelo se llama “La gama completa de liderazgo”.

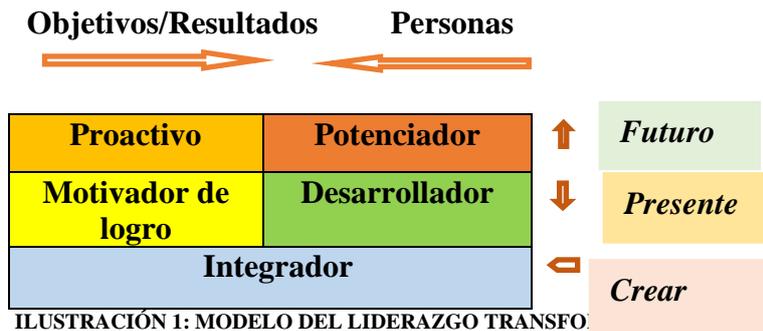
2.2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO

a. Consideración individual – Es la atención del líder a las obligaciones de cada discípulo, también actúa como mentor para los que siguen y escuchan las preocupaciones de los discípulos y sus respectivas obligaciones.

El líder generalmente muestra empatía y da su apoyo, también ejerce una buena comunicación ante los adeptos.

También se considera el aporte individual que cada adepto aporta al equipo.

Los adeptos muestran la voluntad y designios de acrecentamiento personal y tienen la motivación para sus tareas.



b. Estimulación intelectual: El grado en que la competencia del líder de la hipótesis, toma lance y agencia a los discípulos de las ideas”.

Para un líder el aprendizaje es un valor y situaciones inesperadas son vistos como oportunidades para aprender. Los discípulos deben pensar profundamente acerca de las cosas y explorar mejores maneras de ejecutar sus labores.

c. Una motivación inspiradora - El nivel que el líder organiza una perspectiva es tentador para los discípulos. Los líderes con los discípulos con un alto nivel de estímulo transmiten con entusiasmo los objetivos de futuro, y proporcionan el significado de la tarea a mano. Discípulos de tener un fin para ser motivados a ejercer. Tener un fin para proporcionar la fuerza de promover a una multitud que potencia hacia adelante.

La imagen de un liderazgo con visión de futuro y el apoyo de las destrezas de intercambio que se precisa. Los discípulos están prestos a emplear mayores sacrificios en sus asignaciones, y a su vez alienta sobre el futuro y la creencia en sus destrezas.

d. El papel y el modelo de identificación – Un alto horizonte de liderazgo reformacional. El líder favorece un proyecto usual de la

representación que le da conocimiento a la realización. El líder propicia la misión de las partes preocupadas, el incremento de sus capacidades de productividad y la asistencia del paradigma personal. La determinación e imitar a los seguidores de este líder, el reconocimiento con los propósitos. Profundizan las situaciones y los propósitos y proceden en este sentido.

2.2.1.3. LIDERAZGO Y RENDIMIENTO

En primera instancia, es muy significativo discernir entre el rendimiento y la eficacia. Empero, el rendimiento muestra la conducta, mientras que la eficacia refleja un test de las soluciones verdaderas de la estructura organizacional (véase Campbell, 1990). Particularmente, es muy primordial demarcar los hábitos característicos que coadyuven a los primordiales productos de una organización, a diferencia de los productos verídicos de una organización.

Los productos están sujetos a causas externas que huyen a la inspección del líder lo que hace dificultoso decidir cabalmente lo que está impulsando el producto preciso.

Este es un dilema en la recuperación del liderazgo y debe usarse para mencionar al logro de la formación del líder propio, la participación del conjunto u organización.

No obstante, alguna de estas medidas debe considerarse idealmente diferentes.

La eficacia del liderazgo se refiere a la capacidad de influir en los demás y alcanzar los objetivos colectivos (Juez, Bono, Ilias, & Gerhardt, 2002).

Algunos abogan por que el éxito del liderazgo debe basarse en la eficacia del equipo, grupo u organización (Hogan, Curphy, y Hogan, 1994).

Sin embargo, la eficacia del liderazgo está más a menudo basada en las percepciones de los subordinados, compañeros o superiores (Juez et al., 2002).

Diversos aprendizajes se sustentan en las distribuciones para hallar sobresale como líder en una circunstancia determinada.

Muchas marcas de identidad firme, se han coligado con los frutos de liderazgo.

Por ejemplo, la extraversión y la apertura a la experiencia se asocia positivamente con la eficacia de líder, mientras que la neurosis se relacionó negativamente a la eficacia del líder (Juez et al., 2002).

En cuanto a la aparición del líder, el juez, Bono, Ilias, y Gerhardt (2002) también encontraron que la extroversión, la conciencia, y la apertura a la experiencia se relacionaron positivamente a la aparición del líder.

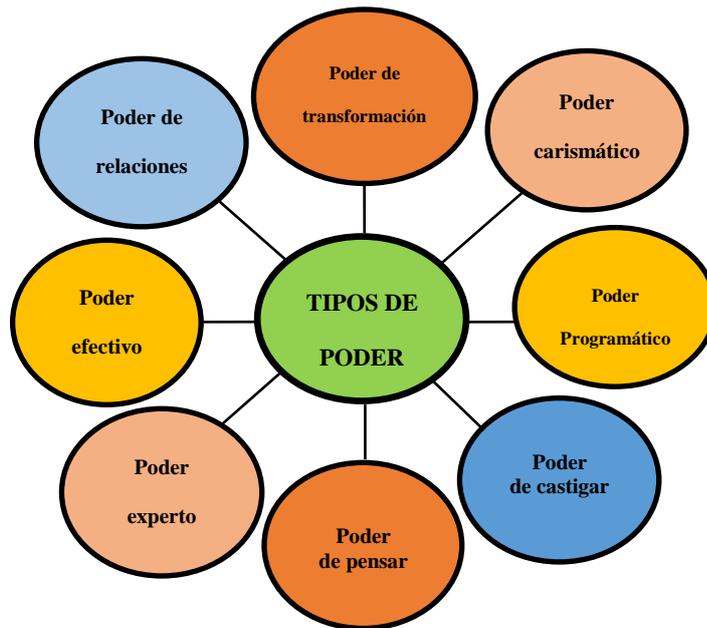


ILUSTRACIÓN 2: TIPOS DE PODER

2.2.1.4. DISTINGUIR EL RENDIMIENTO DE LA EFICACIA

Si bien existe una superposición entre estos términos, algunas distinciones también deben hacerse (Señor, De Vader, y Alliger, 1986).

Similares a las definiciones de rendimiento en el trabajo, es importante distinguir entre el rendimiento y la eficacia (Campbell, 1990; Campbell, McCloy, Oppler, y Sager, 1993).

El rendimiento laboral se refiere a las contribuciones esperadas de la conducta para el logro de metas de la organización (Motowidlo, 2003).

Por otra parte, la eficacia en el empleo se refiere a la evaluación de los resultados de dicho ejercicio (Campbell, 1990; Campbell, McCloy, Oppler, y Sager, 1993). La eficacia puede ser influenciada por una variedad de factores externos, fuera de nuestro control inmediato (Campbell et al., 1993).

Por consiguiente, podría no ser necesario asignar la obligación de ciertas magnitudes de eficacia (como, la totalidad de los ingresos) a las condiciones de liderazgo de un individuo, por no tener en consideración los factores superficiales, como el panorama económico actual.

Por tanto, al calcular la rentabilidad, es muy adecuado indagar las partes de inspección del líder, como las conductas detalladas que ayudan la operación colectiva y el logro de los objetivos.

La evaluación del liderazgo de manera que sea importante para la identificación precisa de predictores del desempeño líder, de manera similar los investigadores deben tratar con más cuidado la relación de esas conductas con las medidas de eficacia en el orden que establezca más claramente la importancia del liderazgo a los resultados de la organización (Kaiser et al., 2008).

En comparación con la eficacia de las medidas, medir el rendimiento o comportamiento permite una consideración explícita de los comportamientos que se espera que contribuya a los resultados de la organización sin medición de factores de confusión con la inclusión de factores fuera del control del líder como es el caso de las medidas de eficacia.

No es sorprendente que, en el desarrollo de una taxonomía de rendimiento en el trabajo, Campbell (1990) identificó dos factores relacionados con el liderazgo: la supervisión, o influir en el desempeño de supervisados, y de gestión, o de organizar a la gente y los recursos para lograr la unidad de trabajo.

Se propone una pluralidad de conductas que puede descender en estas categorías amplias. La exploración en el dominio de liderazgo ha probado ser conveniente en el reconocimiento de ciertas conductas específicas.

2.2.1.5. LA TEORÍA DE LIDERAZGO FUNCIONAL

La teoría de liderazgo funcional es una teoría importante para hacer posible las conductas específicas donde el líder espera que cooperan a la eficacia de la entidad.

Esta teoría pretende que la actividad principal del líder es ver que todo lo indispensable para las obligaciones del grupo sea de su cargo, por ende, un líder puede decirse que ha realizado muy bien su tarea cuando han cooperado a la eficacia del grupo.

En cambio, la teoría de liderazgo funcional con mayor continuidad ha sido aplicada a la dirección de grupos, además ha sido aplicado a dirección de la entidad.

En extracto, sobre el liderazgo funcional se estudiaron cinco amplias funciones que un líder facilita a la hora de fomentar la eficacia de la unidad.

Estas funciones incluyen:

- a. Vigilancia ambiental
- b. La organización de actividades subordinadas
- c. La enseñanza y los subordinados de entrenamiento
- d. Motivar a los demás
- e. Interviniendo activamente en la ocupación de la corporación.

2.2.1.6. TAXONOMÍA DE LOS RESULTADOS DE LA GESTIÓN

El desarrollo de la clasificación de las condiciones de rendimiento de la gestión suele ser útil en la filiación de conductas significativa para un liderazgo exitoso. Para elaborar esa taxonomía Borman y Brush (1993) identifican cuatro grandes categorías de resultados de gestión:

- Las relaciones interpersonales y de comunicación,
- Liderazgo y supervisión,
- Las actividades técnicas de la gestión y
- El comportamiento personal y habilidades.

Al diferenciar estas clasificaciones, es indiscutible que varias de las ponderaciones insertadas en las clases más grandes de productos de gestión están muy vinculados con los comportamientos advertidos anteriormente. Los modelos introducen la planificación y organización, orientando y motivando a los subalternos, el desarrollo de los subalternos, el mensaje, la conservación de las excelentes vinculaciones de tareas, solución de incógnitas, supervisión y control.

2.2.1.7. DESEMPEÑO

Según Bujan, A. (2010) El desempeño ha sido conceptualizado en términos muy amplios, a menudo incorporando los resultados como la eficacia, la aparición y el progreso.

Al igual que con las consideraciones más generales de desempeño en el trabajo (Campbell, 1990), es resaltante diferenciar entre el rendimiento del líder y la eficacia.

Es importante para evaluar el influjo del liderazgo en los productos de la organización (Kasier et al., 2008), detalladamente la evaluación del rendimiento líder, o las conductas que tienen un precio esperado a los resultados de la organización, además permite a los profesionales e investigadores para evitar el desorden conceptual.

Varias clasificaciones que se han propiciado en el liderazgo y la gestión de las humanidades, principalmente con respecto a la teoría de liderazgo funcional.

Estas clasificaciones son beneficiosas para determinar las conductas que pueden cooperar a los resultados de la entidad, y por ende tanto las conductas que deben ser considerados al evaluar el incremento del liderazgo.

Asimismo, destacar la significación de las conductas sobre la eficacia de las dimensiones orientadas a productos, además es digno de resaltar la esencia de las permutas del liderazgo en todas las escalas de organización, y como resultado lo mismo sucede con las normas de éxito. En términos generales, el liderazgo puede ser conceptualizado en términos de los tres niveles de orden superior (Katz y Kahn, 1978; Jacobs y Jaques, 1987).

En la escala inferior, los líderes son responsables de la administración de la estructura (Katz y Kahn, 1978) y la solución de los problemas cotidianos, centrándose en los resultados a corto plazo (Jacobs y Jaques, 1987).

En la escala media, los líderes tienen la responsabilidad de clarificar la estructura impuesta por los líderes de nivel superior y la traducción en un plan factible (Katz y Kahn, 1978).

En la escala superior, los dirigentes de la estructura deben (Katz y Kahn, 1978), crear cultura de empresa, y gestionar las transacciones entre la organización y el entorno (Jacobs y Jaques, 1987).

2.2.1.8. COMPORTAMIENTO.

Actualmente, se indagó la conducta de las clasificaciones anteriores de líder para desarrollar una clasificación como base conceptual que describe la conducta de los requisitos funcionales para un liderazgo eficaz. Cuatro grandes dimensiones de la conducta fueron identificadas:

a. La demanda de información y la distribución. Responsabiliza la compra del líder de la información, la organización y orientación a los subalternos basados en esa información.

b. Uso de la información y la solución de preguntas. Consiste en la utilización de la información en la demanda de la solución de preguntas a través del reconocimiento de obligaciones y demandas del grupo, la comunicación de esa información, y la coordinación de los esfuerzos de unidad.

c. La gestión de recursos de personal. Implica la consecución y asignación de la retribución del personal, el incremento de los recursos de personal, y motivación del mismo.

d. La gestión de recursos materiales. Permite conseguir y dar los recursos materiales, y el aprovechamiento y control del uso de esos recursos.

2.2.1.9. LA ORGANIZACIONAL

Una entidad se instaura como una herramienta para la obtención de los objetivos definidos.

Su plan se especifica con la división de los propósitos y se refleja en las divisiones de la entidad. Divisiones, departamentos, secciones, posiciones, puestos de trabajo, y tareas componen esta estructura de trabajo. De esta forma, de la entidad formal se espera un comportamiento impreciso con respecto al nexo con los usuarios o con sus partes.

Según la definición de Weber, la incorporación y el ascenso posterior deben ser por mérito o antigüedad. Cada empleado recibe un salario y goza de un grado de participación en las garantías según su desempeño.

Cuanto más sea su posicionamiento en la clasificación, mas es su experiencia para solucionar incógnitas que puedan suceder en el lapso de la tarea elaborada en las escalas menores de la entidad.

Esta es la estructura burocrática que constituye la base para el nombramiento de los jefes o jefes de las subdivisiones administrativas en la organización y los dota de la autoridad adjunta a su posición.

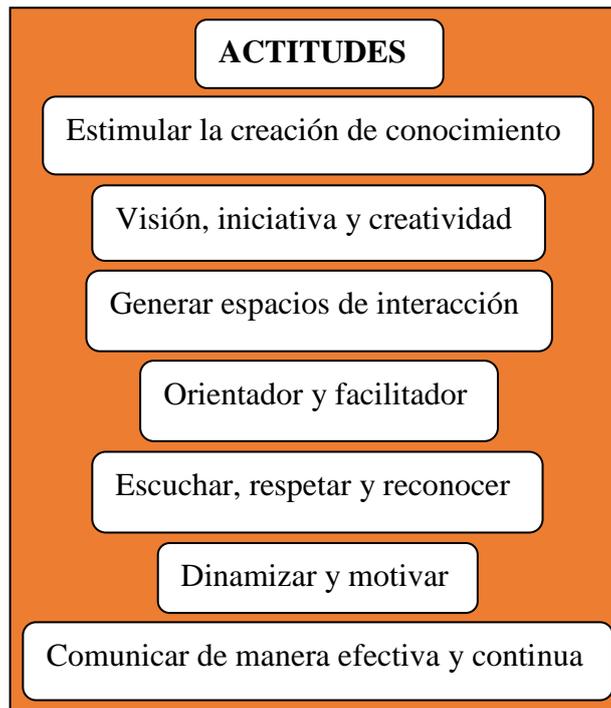


ILUSTRACIÓN 3: A. BUJAN PÉREZ

En relación con el jefe de una unidad administrativa, un líder nace en el entorno de la entidad informal que subyace a la estructura formal. La entidad informal manifiesta los propósitos y metas personales de las partes individuales.

Los propósitos y metas pueden o no coexistir con los de la entidad formal.

La entidad informal simboliza una prolongación de las clases sociales que determinan la vida humana en general; la visión espontánea de conjuntos y organizaciones como fines en sí mismos.

Hace mucho tiempo, el hombre estaba inquieto por su protección personal y sobrevivencia. Ahora el hombre ofrece una gran parte de sus horas a las labores para las entidades.

Su obligación de reconocerse con una sociedad que facilita seguridad, protección, y un sentimiento de propiedad sigue sin

permutas desde tiempos pasados. Esta obligación es satisfecha por la entidad informal y sus líderes nacientes.

Estos líderes nacen desde adentro de la jerarquía de la entidad informal.

Las aptitudes personales, las demandas de la situación, o una mezcla de estos y otros factores que seducen a seguidores que admiten su liderazgo dentro de una o varias jerarquías de intercalación.

En lugar de la autoridad de la situación de poder de un responsable nombrado o jefe, el líder naciente ejerce una influencia.

La influencia es el talento de una persona para conseguir la ayuda del resto por medio de la insistencia o el control.

La autoridad es la forma más fuerte de la influencia, ya que muestra el conocimiento de una persona para prevalecer la acción a través del control.



ILUSTRACIÓN 4: BUJAN, A. (2010)

Un gerente es una persona con mucha influencia en un conjunto de personas hacia un producto específico. No depende de título o poder formal. Los gerentes proactivos son comprobados por su capacidad para proteger a los demás, con una comunicación clara y un deber a durar.

Un individuo nombrado para un cargo directivo tiene la obligación de mandar y exigir respeto, en virtud de su autoridad. No obstante, debe poseer las características personales adecuadas para que coincida con su potestad, porque la autoridad no solo es fuertemente vacante para él.

En alejamiento de la rivalidad personal suficiente, un administrador puede verse confrontado a un líder naciente que pueda retar a su papel en la entidad.

El liderazgo se define como el talento para obtener que los demás hagan algo de buena gana. Toda entidad requiere líderes en todas las escalas.

2.2.1.10. GERENTE EMPRESARIAL

Es el responsable de orientar la labor de un conjunto de individuos, así como de hacer seguimiento de su desempeño y tomar acciones de mejora cuando sea necesario.

Con el tiempo los términos gestión y liderazgo (liderazgo empresarial) han sido estrechamente relacionados. No obstante, los gerentes tienen la capacidad de liderazgo y gestión.

El liderazgo puede ser visto como:

- Centralizado o descentralizado

- Amplio o centrado
- Toma de decisiones adecuadas
- Propio o descendiente de una autoridad



ILUSTRACIÓN 5: LIDERAZGO EMPRESARIAL

Cualquiera de estas etiquetas se concede a la forma de gestión y, además, podrían aplicarse al método del liderazgo.

Dicen: "El liderazgo ocurre en el momento en que se intenta favorecer en la conducta de un individuo o grupo, independientemente de la objetividad.

La gestión es el tipo de liderazgo en la que el logro de los propósitos de la entidad es fundamental." Y de acuerdo con Warren Bennis y Dan Goldsmith, un buen gerente hace las cosas bien. Un líder hace las cosas correctas."

Empero, una clara diferenciación entre la gestión y liderazgo resulta muy necesario. Esto permitiría un nexo recíproco entre la dirección y gestión, lo que significa que un administrador eficaz debe tener habilidades de liderazgo, y un líder eficaz debe probar habilidades de gestión.

- La Gestión introduce el mando por la categoría.
- El liderazgo resulta del poder del influjo.

Existen doce distinciones entre los dos grupos:

- Los gestores administran; líderes innovan.
- Los gestores preguntan cómo y cuándo; los líderes preguntan qué y por qué.
- Los gestores se centran en los sistemas; los líderes se centran en las personas.
- Los gerentes hacen las cosas bien, los líderes hacen las cosas bien.
- Los gerentes mantienen; los líderes desarrollan.
- Los gestores dependen del control; los líderes inspiran confianza.
- Los gestores tienen la perspectiva a corto plazo; los líderes tienen la perspectiva a largo plazo.
- Gerentes aceptan el status-quo; los líderes desafían el status quo.
- Los gestores tienen un ojo en la línea inferior; los líderes tienen un ojo en el horizonte.
- Los gerentes imitan; los líderes son originales.
- Los gestores emulan el clásico buen soldado; los líderes son su propia persona.
- Los gestores copian; líderes demuestran su originalidad.

Paul Birch (1999) también considera que la distinción entre liderazgo y gestión de cara a definir el liderazgo empresarial. Señaló que, como una generalización, los gestores se ocupaban de las tareas mientras que los líderes se preocupaban por la gente. Abedul no sugiere que los líderes no se centran en "la tarea".

De hecho, las cosas que determinan a un gran líder incluyen el hecho de que alcanzan.

Los líderes eficaces capaces de crear y mantener una ventaja competitiva a través de la realización de liderazgo en costes, los ingresos de liderazgo, el liderazgo del tiempo, y el liderazgo de valor de mercado. Los gerentes suelen seguir y realizar la visión de un líder. La diferencia radica en que el líder debe darse cuenta de que el logro de la tarea se realiza a través de la buena voluntad y apoyo de los demás (influencia), mientras que el administrador no puede.

Esta buena voluntad y apoyo se origina en el líder porque ve a la gente como personas, no como otro recurso para su despliegue en apoyo de "la tarea". El administrador tiene a menudo el papel de la organización de los recursos para hacer algo.

Un líder tiene la función de provocar a otros para que sigan un camino que él / ella ha establecido. A menudo, la gente ve la tarea como subordinado a la visión. Por ejemplo, una organización podría tener la misión global de la generación de beneficios, pero un buen líder puede ver los beneficios, como un subproducto que se deriva de cualquier aspecto de su visión de su compañía se diferencia de la competencia.

2.2.1.11. TRABAJO EN EQUIPO

En contraste con la persona, algunas entidades han asumido el liderazgo del grupo. En este contexto, más de una persona dirigen el grupo en su conjunto.

Algunas entidades han adoptado este planteamiento con la esperanza de incrementar la imaginación, la reducción de costos, o reducción de personal. Otros pueden ver el liderazgo tradicional de un jefe como un alto coste en el performance del equipo.

En algunas circunstancias, el sostenimiento del jefe se vuelve demasiado costoso - ya sea con la fluidez de recursos del grupo en su conjunto, o la obstrucción de la imaginación dentro del equipo.



ILUSTRACIÓN 6: TRABAJO EN EQUIPO

Un ejemplo común de gerencia y equipo consiste en grupos funcionales transversales. Un equipo de personas con capacidades diferentes y de todas las partes de una organización que reúne a liderar un proyecto.

Una estructura de equipo puede implicar compartir el poder por igual en todas las cuestiones, pero más comúnmente utiliza rotación de liderazgo. El miembro del equipo en mejores condiciones para manejar cualquier fase determinada del proyecto debe convertirse en líder temporal. Según Ogbonnia (2007), "el liderazgo efectivo es la capacidad de integrar con éxito y aprovechar al máximo los recursos disponibles en el entorno

interno y externo para el logro de los objetivos de la organización o la sociedad".

Ogbonnia define un líder efectivo "como un individuo con la capacidad de tener éxito consistente en una condición dada y ser reconocido para satisfacer las expectativas de una organización o sociedad."

Además, como cada miembro del equipo tiene la oportunidad de experimentar un elevado nivel de autonomía, se energiza el personal y alimenta el ciclo de éxito.

Los líderes que demuestran la persistencia, la tenacidad determinación y habilidades de comunicación sinérgica llevarán a cabo las mismas cualidades en sus grupos. Los buenos líderes utilizan sus propias capacidades para energizar a su equipo.

2.2.1.12. DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo del profesional se refiere a cualquier actividad que mejora la calidad de liderazgo dentro de un individuo u organización. Estas actividades van desde los programas de estilo de MBA ofrecidos en las escuelas de negocios de la Universidad a la acción de aprender en cursos y de ejecutivos retirados.

a. El desarrollo de gerentes individuales

Tradicionalmente, el desarrollo del liderazgo se ha centrado en el desarrollo de la capacidad de liderazgo y las actitudes de los individuos.

No todos nacemos con el mismo potencial, así que no todas las personas tienen la misma capacidad para jugar al fútbol como

Zidane o cantar como Luciano Pavarotti. Diferentes características personales pueden ayudar o dificultar la eficacia del liderazgo de una persona y requieren de programas formales para el desarrollo de las competencias de liderazgo.

Sin embargo, cada uno puede desarrollar su liderazgo. El logro de ese desarrollo se enfoca en la práctica y la persistencia.

La formación en las aulas es importante, pero saber qué hacer y hacer lo que sabemos son dos cosas muy diferentes, como destaca el experto en la gestión de Henry Mintzberg. Se estima que tan sólo el 15% de aprendizaje en el aula tradicional se aplica después en el lugar de trabajo.



ILUSTRACIÓN 7: LA EXCELENCIA EN EL LIDERAZGO

El éxito en los esfuerzos del desarrollo del liderazgo se ha relacionado con tres variables:

- Las características del alumno individual
- La calidad y la naturaleza del programa de desarrollo de liderazgo.

- Un apoyo real a los cambios de comportamiento del supervisor del líder.

Las academias de formación de oficiales tales como la Academia Militar de EE.UU. en West Point, no escatiman esfuerzos para aceptar sólo los candidatos que presentan el mayor potencial.

Las características personales que se asocian con el desarrollo del liderazgo incluyen la motivación de aprender, ser una unidad de alto rendimiento y rasgos de personalidad como la apertura a la experiencia, auto-control.

La mejora es también más probable que ocurra cuando se diseñó un programa de desarrollo. Entre los conceptos clave en un desarrollo de liderazgo puede encontrar:

El aprendizaje por experiencia: la posición del individuo en el centro del proceso de aprendizaje, pasando por las cuatro etapas del aprendizaje experiencial formulada por David A. Kolb:

1. Experiencia concreta.
2. La observación y la reflexión.
3. La formación de concepto abstracto.
4. Prueba en situaciones nuevas.

Autoeficacia: La formación y el entrenamiento debería producir la creencia de la persona en su capacidad para producir efectos.

Visión: Desarrollar la capacidad de formular una imagen clara del futuro, aspira de una unidad de organización.

b. El desarrollo del gerente a nivel colectivo

Más recientemente, las organizaciones han llegado a comprender que el liderazgo también puede ser desarrollado por el fortalecimiento de la relación entre y la alineación de los esfuerzos de los líderes individuales y los sistemas a través del cual influirá en el funcionamiento de la organización. El desarrollo del liderazgo se centra en el desarrollo de liderazgo como un proceso.

Esto incluirá las relaciones interpersonales, proceso de influencia social y la dinámica de equipo entre el líder y su equipo a nivel de madre-hijo, los factores de contexto que rodea al equipo, tales como la percepción del clima organizacional y los vínculos de la red social entre el equipo y otros grupos en la organización.

El desarrollo del liderazgo puede basarse en el desarrollo de las personas (incluyendo a los seguidores) para convertirse en líderes. Además, también debe centrarse en los vínculos interpersonales entre los individuos en el equipo.

En la creencia de que el recurso más importante que posee una organización son las personas que integran la organización, algunas organizaciones deben abordar el desarrollo de estos recursos (incluso el liderazgo).

c. Planificación de la sucesión

El desarrollo de "alto potencial" para tener debidamente cargo de la dirección actual, cuando les llegue su turno para salir de sus posiciones. Este tipo de desarrollo de liderazgo por lo general

requiere la transferencia amplia de un individuo entre los departamentos.

En muchas empresas, que usualmente requiere la transferencia internacional y la experiencia para construir un futuro líder.

Planificación de la sucesión requiere de un enfoque nítido sobre el futuro de la organización y la visión, a fin de armonizar el desarrollo de liderazgo con el futuro de la empresa aspira a crear.

Así, el desarrollo de liderazgo sucesivo se basa no sólo en el conocimiento y la historia, sino también en un sueño.

Para ese plan tenga éxito, una proyección de liderazgo en el futuro no debería basarse sólo en "lo que saben y tienen", sino también sobre "lo que queremos ser".

Las personas que participen en la planificación de la sucesión deberán estar al corriente de liderazgo en representación de la visión y los ejecutivos de RR.HH. tener que traducir todo en un programa.

Según Meir Jacob y Amit Cohen (1995) tres dimensiones críticas deben ser consideradas:

1. Habilidades y conocimientos.
2. Percepción del rol y el grado de aceptación del papel de liderazgo.
3. Autoeficacia (Albert Bandura).

Estas tres dimensiones deben ser la base de cualquier programa de la sucesión del liderazgo.

2.2.2. POLÍTICAS PÚBLICAS EXÓGENOS

2.2.2.1. EL ESTADO

Según ILPES/CEPAL (2011) indica que estado:

- Se refiere al sistema moderno político, y al poder político.
- Funciones económicas del Estado (política fiscal) (Buchanan)
/Rol del Estado (funciones mínimas).
- Estabilización macroeconómica.
- Provisión de bienes públicos

Redistributiva/Estado (Banco Mundial) -adicionales (externalidades, monopolios, corregir info. Imperfecta, coordinación de la actividad privada, riqueza).

2.2.2.2. POLÍTICAS PÚBLICAS

Una política es un plan para alcanzar un objetivo de interés público (BID, 2011). Metas gubernamentales de mayor nivel, requieren mayor gasto público, generan un mayor interés público.

Diferenciar entre tipos de políticas que logran sus fines a través de los servicios públicos (y requieren recursos burocráticos sustanciales en términos de personas y dinero) y aquellos que logran sus fines a través de la regulación y el sistema tributario y requieren menos recursos.

1. La política pública se diferencia de un programa pública en que un programa es una intervención pública directa sobre una realidad social, que se usa, en conjunto con otros programas (y otros instrumentos de política), para implementar una política.

2. Los instrumentos de la política pública:

Son instrumentos económicos/fiscales, inversión pública, regulación, planificación espacial, proyectos estratégicos, formación de capital humano, programas.

2.2.2.3. REVALORIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO

Reconocimiento de resultados limitados en las últimas décadas (crecimiento, pobreza, inequidad, medioambiente, desafíos globales, manejo fiscal).

La necesidad de un mejor gobierno, es decir de intervenciones públicas de mayor calidad.

La legitimidad del estado hoy en día, es una basada en:

- Un modelo legal racional,
- Los productos y resultados de las políticas públicas.

En regímenes democráticos, la meta se orienta hacia la capacidad de entregar buenos servicios, y de solucionar problemas colectivos en forma eficiente.

Los procesos de reforma del Estado implican que el gobierno administra e innova (cambia) sobre sí mismo – la gestión del gobierno.

2.2.2.4. EL GOBIERNO Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

- Una parte fundamental del quehacer del gobierno se refiere al diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas.
- Las políticas públicas son soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos.
- Se desprenden de la agenda pública.

- Son habitualmente un second best respecto a una política óptima en lo sustantivo.
- El gobierno puede ser concebido como un instrumento para la realización de las políticas públicas. El foco del gobierno debe estar en sus resultados.
- El desafío de dar continuidad y a la vez de innovar en las políticas públicas. ¿Cómo? (discontinuidad de alianzas, política).

2.2.2.5. EL ESTADO (ORIENTADO AL DESARROLLO) DEVELOPMENT STATE

1. Capacidad del Estado de formular e implementar estrategias para alcanzar metas económicas y sociales en la sociedad (de actores, estructuras, instituciones; interno / externo; interacción Estado –Sociedad Civil).
2. Una administración eficaz con una mínima de burocracia, la probidad en el accionar, alto nivel de transparencia y rendición de cuentas en las instituciones públicas y el cumplimiento de las leyes (capacidad institucional)

2.2.2.6. PROCESO DE REFORMA DEL ESTADO.

PARADIGMA DE GESTIÓN BUROCRÁTICA TRADICIONAL	MODELO DE GESTIÓN DE NUEVA GERENCIA PÚBLICA
<ul style="list-style-type: none"> • Control de los insumos (número de funcionarios, gastos autorizados, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de Resultados. • Participación Ciudadana y

<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento detallado de normas y procedimientos definidos centralmente. • Logro de productos (número de inspecciones, viviendas o atenciones). 	<p>Transparencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones Cualitativas de la Gestión. • Ciudadanos pueden evaluar calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios recibidos.
---	---

TABLA 1: FUNDAMENTO EN EL CONSEJO DE WHASHINGTON

2.2.3. MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

a. Naturaleza

La Municipalidad Provincial de Pasco es un órgano de gobierno local promotor del desarrollo local con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos municipales de su competencia dentro de su jurisdicción, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú modificado por la Ley de Reforma Constitucional Ley No. 27680, y demás normas sustantivas que regulan a los Gobiernos Locales.

b. Domicilio

La localidad de Cerro de Pasco, es la sede de la Municipalidad Provincial de Pasco, tiene su domicilio legal en Jr. Callao N° 245 Centro Cívico.

c. Jurisdicción

La Municipalidad Provincial de Pasco ejerce jurisdicción real sobre la Provincia y las instancias de coordinación y concertación con la Sociedad Civil Organizada y los organismos del Sector Público y Privado del ámbito Provincial, Regional y Nacional.

d. Finalidad

La Municipalidad Provincial de Pasco tiene como finalidad representar al vecindario, consolidando la democracia participativa en su gestión, promoviendo la adecuada prestación de servicios públicos locales a su cargo a fin de satisfacer la demanda de la población, y propiciando el desarrollo integral, sostenible y armónico de la población.

e. Competencias y atribuciones generales

Son objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Pasco.

- Prestar eficazmente los servicios públicos locales a su cargo a fin de satisfacer las demandas de la población.
- Administrar eficientemente los procesos que se desarrollan en su interior y los recursos con que cuenta.
- Fortalecer el contexto social de su circunscripción con el objeto de establecer las bases para el crecimiento económico social de la provincia.
- Consolidar la democracia institucional a través de la convocatoria de la población a participar en la gestión municipal.
- Promover el desarrollo integral para viabilizar el crecimiento económico, la justicia social y la sostenibilidad ambiental.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

a. Administración: Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, I tomado de <https://es.slideshare.net/angelicareyesadmon>).

b. Gestión estratégica: La gestión estratégica es un proceso de Evaluación sistemática de tu negocio, mediante el que se definen los objetivos a largo plazo, se identifican metas y objetivos y, muy importante: se desarrolla

estrategias para alcanzar los objetivos y se localizan recursos para ponerlos en marcha. Recuperado: en (<https://barradeideas.com/gestion-estrategica-negocio-horeca-que-es-para-que-sirve/>).

c. Política: Es una aspiración humana de trascendencia que se concreta en una serie de actividades tendientes a asignar y decidir fines y objetivos colectivos, mediante una confrontación o disputa de propuestas.

Para terminar, intentaremos caracterizar la política con base en cuatro elementos (Revista del CLAD Reforma y Democracia 2012. p. 9).

d. Políticas Públicas: son las acciones de gobierno, es la acción emitida por éste, que busca cómo dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, como señala Chandler y Plano, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales. (IUS – Revista jurídica p. 4: recuperado en

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/\\$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTIC_A_P%C3%9ABLICA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8122BC01AACC9C6505257E3400731431/$FILE/QU%C3%89_ES_UNA_POL%C3%8DTIC_A_P%C3%9ABLICA.pdf)

e. Exógeno: Son aquellas que se escapan del control de la empresa o de quienquiera que lleve a cabo el estudio o análisis y no pueden ser manipuladas de modo alguno. Mientras tanto, las variables endógenas son aquellas que ocurren dentro del seno de la empresa y, por tanto, sí podemos actuar sobre ellas. Recuperado en el (<https://www.sdelsol.com/glosario/variable-exogena/>).

f. Jefe: Es la cabeza de una organización. Se trata de una persona que se encuentra en el puesto superior de una jerarquía y que tiene las facultades necesarias para mandar a sus subordinados. (Tomado de [pág. https://definicion.de/jefe/](https://definicion.de/jefe/)).

- g. Motivación:** Conjunto de fuerzas, anhelos y sueños que tiene una persona y que constituye la principal razón por la cual trabajar y se esfuerza todos los días. (Bonifaz, C. P. 119).
- h. Proactivo:** Actitud que puede ser observable en cualquier ser humano y que entre sus múltiples rasgos se caracterizan, principalmente, por asumir el control de su vida de modo activo. ((Bonifaz, C. P. 119).
- i. Satisfacción Laboral:** La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins P. 31).
- j. Liderazgo:** Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (Chiavenato, I. tomado el 25/11/18 de <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo>).
- k. Liderazgo transformacional:** estipula que para que una empresa pueda crecer, es necesario mantener la motivación de todos los “engranes” que la conforman. Así pues, se preocupa por asistir desde al trabajador con la menor responsabilidad hasta al mismo directivo de una asociación. (Tomado el 25/11/18 de <http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-transformacional>).

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.

Existe relación significativa entre la Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

- a. Existe relación significativa entre los niveles de Gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.
- b. Existe relación significativa entre estrategia corporativa y la calidad de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.
- c. Existe relación significativa entre la estrategia competitiva y apropiación social de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.
- d. Existe relación significativa entre la Estrategia funcional y estrategia de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.

X = Variable Independiente

Gestión estratégica

Indicadores:

- Estrategia Corporativa.
- Estrategia Competitiva.
- Estrategia Funcional.

Y = VARIABLES DEPENDIENTES:

Políticas públicas

Indicadores:

- Oportunidad
- Calidad
- Transparencia
- Apropiación social

2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores
X=V.I Gestión Estratégica	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales y relacionados con las personas o recursos, incluso reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.	Estrategia Corporativa	X ₁ = Eficiencia X ₂ = Eficaz
		Estrategia competitiva	X ₃ = costo X ₄ = Competitivo
		Estrategia Funcional	X ₅ = Sistemas de Información. X ₆ = Estrategia
	Son acciones que permiten un mejor desempeño gubernamental, tanto al interior como al exterior del aparato	Oportunidad	Y ₁ = Satisfacción Y ₂ = Oportunidad
		Calidad	Y ₃ = Adecuada Y ₄ = Implementación

Y=V.D. Políticas Públicas	<p>público, a partir de cuatro supuestos: el interés público, la racionalidad, la efectividad y la inclusión. Tales premisas se logran a través del uso racional de los recursos públicos, la focalización de la gestión gubernamental a problemas públicos acotados y la incorporación de la participación ciudadana.</p> <p>Julio Franco Corzo y Torres 2016.</p>	Transparencia	<p>Y₅= Claras</p> <p>Y₆= Mesura</p>
		Apropiación Social.	<p>Y₇= Adecuada</p> <p>Y₈= Sentido práctico</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental:

- Descriptiva.
- Explicativa.

3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como método:

- El método mixto.
- El método cuantitativo.
- El método estadístico.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional.

El diseño de investigación y no experimental – transeccional (Hernández, R.& Mendoza. C. Edición, 2018)

DIAGRAMA DEL DISEÑO

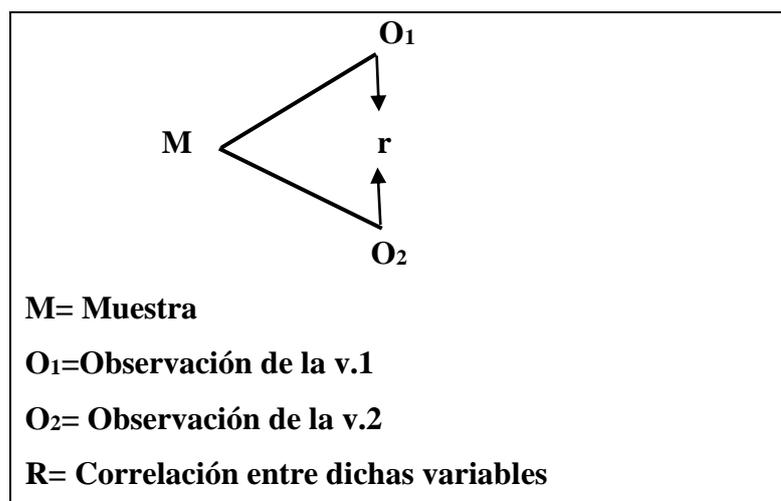


ILUSTRACIÓN 8: DIAGRAMA DE DISEÑO

V1: Medición de la variable Gestión estratégica.

R: Relación entre las variables: Coeficiente de correlación.

V2: Medición de la variable desarrollo de políticas públicas.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

En el presente trabajo de investigación se trabajó con una población de 104

Trabajadores	104
--------------	-----

La muestra está representada por 82 trabajadores que han sido obtenidos a través de la siguiente fórmula:

$n = ?$ (Tamaño de la muestra)

$N = 104$ (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$P = 0.5$ (Variabilidad positiva)

$q = 0.5$ (Variabilidad negativa)

$e = 5\%$ (Margen de error)

Para determinar el tamaño de la muestra se usa la siguiente fórmula.

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

$$\frac{(1.96)^2 (0.25) (104)}{(0.05)^2 \times (103) + (1.96)^2 0.5 (0.5)} = \frac{99.8816}{1.2179} = 82$$

$$0.2575 + 0.9604$$

La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 98 trabajadores.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

La recolección de datos fidedignos que nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 26, para confeccionar cuadros y gráficos para su posterior análisis.

3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.

Para realizar el análisis explicativo, haremos un análisis factorial, el análisis de componentes y conglomerados en sus respectivas dimensiones.

3.8. SELECCIÓN, VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Para realizar la selección, validación y tener la confiabilidad de los instrumentos de investigación se trabajó con la herramienta del SPSS 26, y a partir del cruce de tablas obtenidos, se realizó la aplicación de la tabla chi-cuadrado para determinar la prueba de las hipótesis planteadas en el presente proyecto de investigación.

3.9. ORIENTACIÓN ÉTICA.

En el presente trabajo de investigación se aplicaron todos los principios y valores éticos conforme lo establece el código de ética para la investigación, la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria N.º 30220, el Código Civil, el Código Penal, la Ley sobre el Derecho de Autor, la Ley General del Ambiente, el Estatuto, el Reglamento de Investigación y demás reglamentos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.

La Honorable Municipalidad Provincial de Pasco, para asegurar el cumplimiento de sus competencias exclusivas o compartidas establecidas en la Ley N.º 27783, Ley de Bases de la Descentralización, y la Ley N.º 27972, Ley Orgánica de la Municipalidades; ha diseñado su Estructura de Organización Municipal y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

Teniendo en cuenta la realidad Institucional y los objetivos trazados por la nueva gestión municipal, el mismo que está constituido por las siguientes unidades orgánicas, debidamente aprobados con ordenanza Municipal N.º 009-2016-HMPP del 23 de junio del 2016.

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

4.2.1. EXISTE UNA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 1

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	26	31.7	31.7	31.7
	De acuerdo	29	35.4	35.9	64.6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 2: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe una gestión estratégica en la Municipalidad provincial de Pasco, los resultados fueron los siguientes:

El 31,7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** si existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco.

El 35.4% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que si existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco.

El 32.9% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que si existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco.

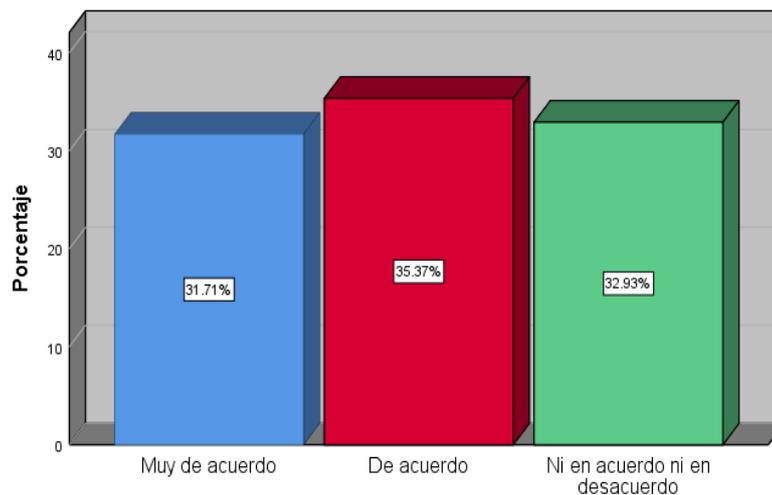


ILUSTRACIÓN 9: EXISTE UNA GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.2.2 LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO BRINDA EN FORMA

EFICIENTE Y EFICAZ LOS SERVICIOS QUE PRESTA A LA POBLACIÓN.

Cuadro N°- 2

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	32	39.0	39.0	39.0
	De acuerdo	25	30.5	30.5	69.5
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	25	30.5	30.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 3: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si la municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 39.0% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que la municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población.

El 30,5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que la municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población. El 30,5% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que la municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población.

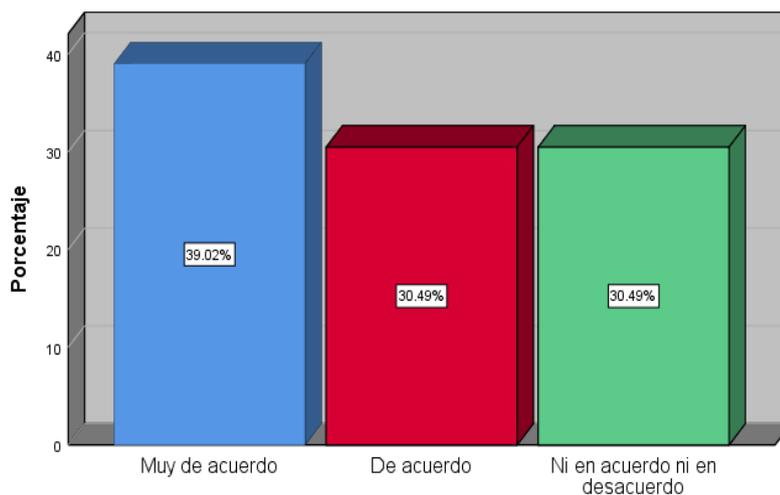


ILUSTRACIÓN 10: LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO BRINDA EN FORMA EFICIENTE Y EFICAZ LOS SERVICIOS QUE PRESTA A LA POBLACIÓN

4.2.3. LOS POBLADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO SE ENCUENTRAN SATISFECHOS POR LOS BUENOS SERVICIOS QUE RECIBEN.

Cuadro N°- 3

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	21	25.6	25.6	25.6
	De acuerdo	27	32.9	32.9	58.5
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	34	41.5	41.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 4: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 25.6% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben.

El 32.9% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben.

El 41.5% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben.

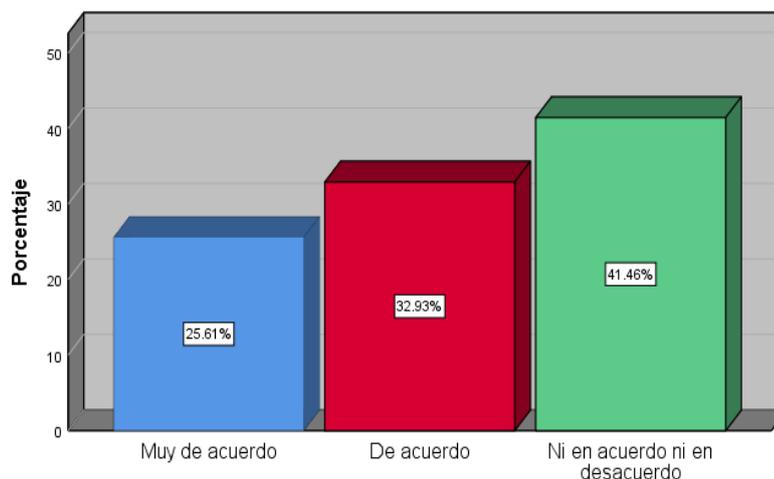


ILUSTRACIÓN 11: LOS POBLADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO SE ENCUENTRAN SATISFECHOS POR LOS BUENOS SERVICIOS QUE RECIBEN

4.2.4. EL COSTO DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO SON COMPETITIVOS EN REFERENCIA DE OTRAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES.

Cuadro N°- 4

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	26	31.7	31.7	31.7
	De acuerdo	27	32.9	32.9	64.6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 5: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si el costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco son competitivos en referencia de otras municipalidades provinciales, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 31.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que el costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco es competitivo en referencia de otras municipalidades provinciales.

El 32.9% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que el costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco son competitivos en referencia de otras municipalidades provinciales.

El 35,4% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que el costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco es competitivo en referencia de otras municipalidades provinciales.

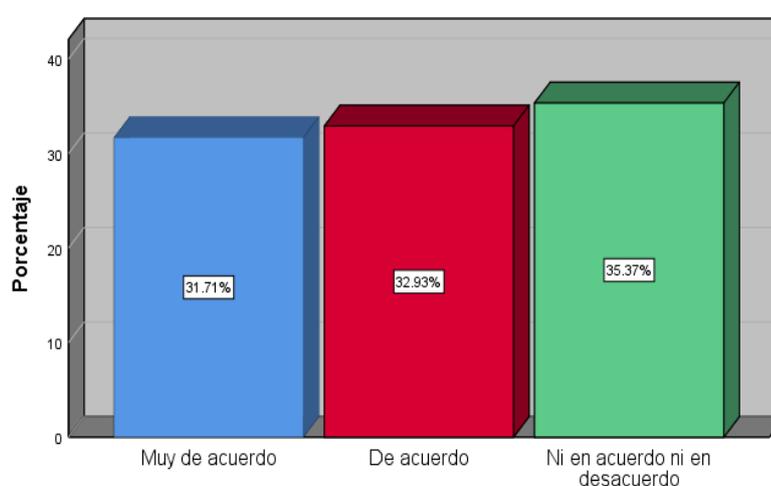


ILUSTRACIÓN 12: EL COSTO DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO SON COMPETITIVOS EN REFERENCIA DE OTRAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES.

4.2.5. EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO 2018, LOS TRABAJADORES SON COMPETITIVOS.

Cuadro N°- 5

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	27	32.9	32.9	32.9
	De acuerdo	31	37.8	37.8	70.7
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 6: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si en la municipalidad provincial de Pasco, 2018 los trabajadores son competitivos, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 32.9 % de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que, en la municipalidad provincial de Pasco, 2018 los trabajadores son competitivos.

El 37.8 % de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, en la municipalidad provincial de Pasco, 2018, los trabajadores son competitivos.

El 29.3 % de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, en la municipalidad provincial de Pasco, 2018 los trabajadores son competitivos.

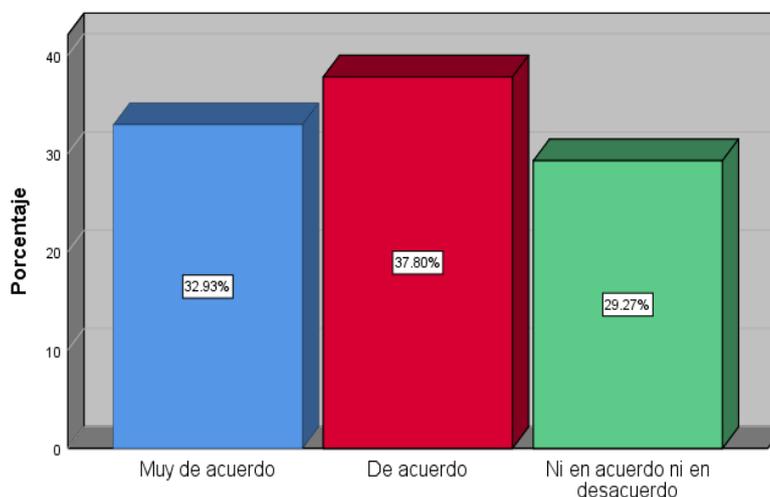


ILUSTRACIÓN 13: EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO LOS TRABAJADORES SON COMPETITIVOS

4.2.6. EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO LOS TRABAJADORES HACEN USO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

Cuadro N° - 6

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	26	31.7	31.7	31.7
	De acuerdo	22	26.8	26.8	58.5
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	34	41.5	41.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 7: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si en la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 31.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que en la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales.

El 26.8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que en la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales.

El 41,5% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que en la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales.

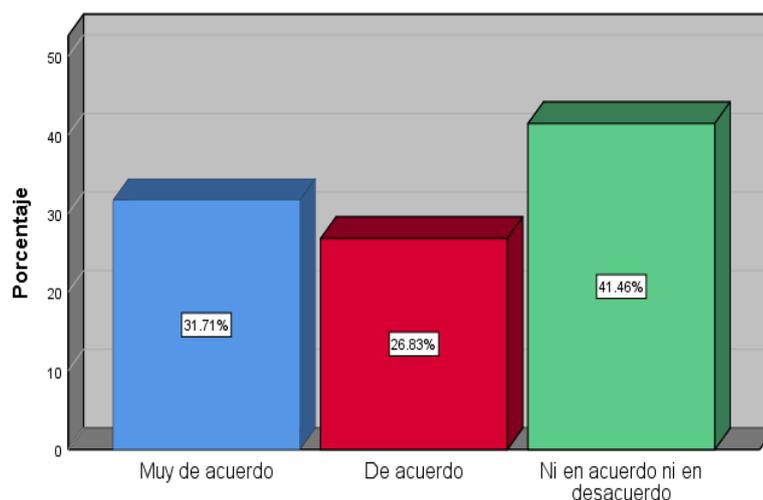


ILUSTRACIÓN 14: EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO LOS TRABAJADORES HACEN USO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES

4.2.7. LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

APLICAN EN SUS DIFERENTES ÁREAS ESTRATÉGICAS COMPETITIVAS

ACORDES A SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

Cuadro N°- 7

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	24	29.3	29.3	29.3
	De acuerdo	25	30.5	30.5	59.8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	33	40.2	40.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 8: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus diferentes áreas estratégicas competitivas acordes a su estructura organizativa, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 29.3% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus

diferentes áreas estratégicas competitivas acordes a su estructura organizativa.

El 30,5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus diferentes áreas estratégicas acordes a su estructura organizativa.

El 40,2% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus diferentes áreas estratégicas competitivas acordes a su estructura organizativa.

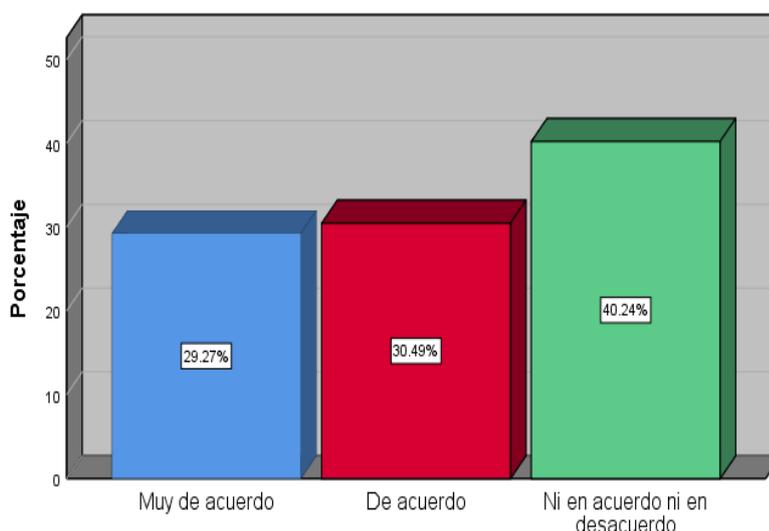


ILUSTRACIÓN 15: LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO APLICAN EN SUS DIFERENTES ÁREAS ESTRATÉGICAS COMPETITIVOS ACORDES A SU ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

4.2.8. EXISTE EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EXÓGENAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 8

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	35	42.7	42.7	42.7
	De acuerdo	21	25.6	25.6	68.3
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 9: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 42.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

El 25.6% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

El 31.7% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

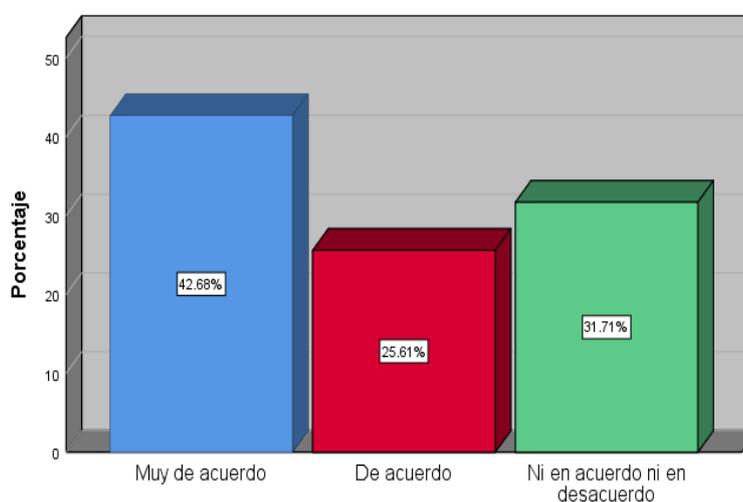


ILUSTRACIÓN 16: EXISTE EL DESARROLLO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EXÓGENAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.2.9. CON LAS NECESIDADES DE LOS SERVICIOS, LA POBLACIÓN SE SIENTE SATISFECHA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N° - 9

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	31	37.8	37.8	37.8
	De acuerdo	29	35.4	35.4	73.2
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 10: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si con las necesidades de los servicios la población se siente satisfechas en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 37.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que si con las necesidades de los servicios la población se siente satisfechas en la municipalidad provincial de Pasco.

El 35.4% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que si con las necesidades de los servicios la población se siente satisfechas en la municipalidad provincial de Pasco.

El 26.8% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que si con las necesidades de los servicios la población se siente satisfechas en la municipalidad provincial de Pasco.

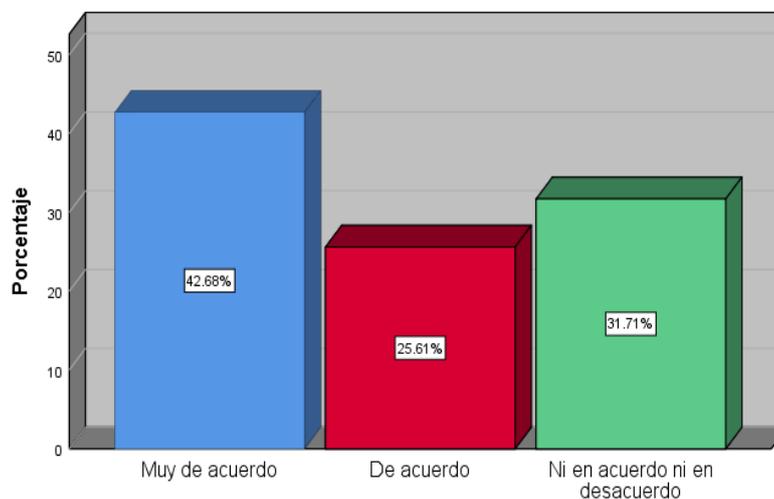


ILUSTRACIÓN 17: CON LAS NECESIDADES DE LOS SERVICIOS, LA POBLACIÓN SE SIENTE SATISFECHA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.2.10. LAS PERSONAS ACCEDEN A LOS SERVICIOS QUE NECESITAN Y CUANDO LAS NECESITAN TIENEN UNA ATENCIÓN OPORTUNA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 10

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	28	34.1	34.1	34.1
	De acuerdo	25	30.5	30.5	64.6
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 11: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 34.1% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco.

El 30.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco.

El 35.4% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco.

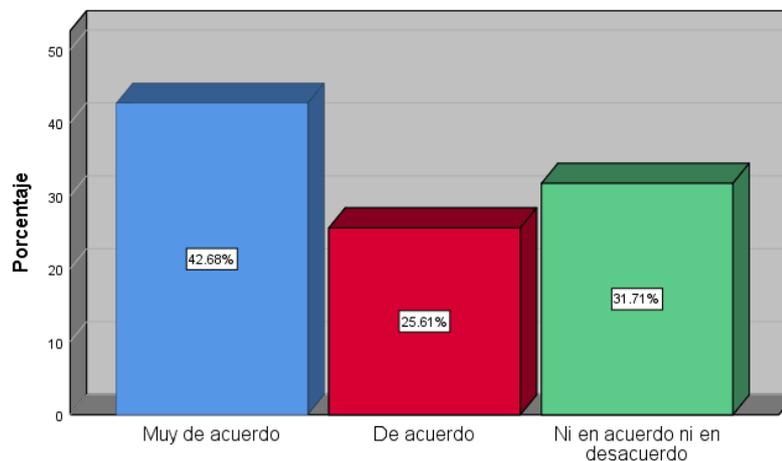


ILUSTRACIÓN 18: LAS PERSONAS ACCEDEN A LOS SERVICIOS QUE NECESITAN Y CUANDO LAS NECESITAN TIENEN UNA ATENCIÓN OPORTUNA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.2.11. LOS USUARIOS ACCEDAN A SERVICIOS QUE EFECTIVAMENTE ATIENDAN SUS NECESIDADES EN LA MANERA MÁS ADECUADA, TÉCNICA Y HUMANAMENTE EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 11

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	31	37.8	37.8	37.8
	De acuerdo	21	25.6	25.6	63.4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 12: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 37.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco.

El 25.6% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco.

El 36,6% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco.

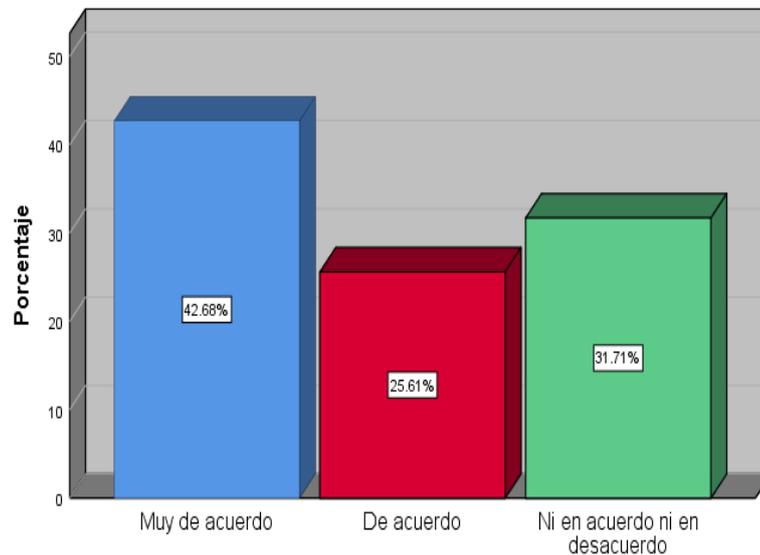


ILUSTRACIÓN 19: LOS USUARIOS ACCEDEN A SERVICIOS QUE EFECTIVAMENTE ATIENDAN SUS NECESIDADES EN LA MANERA MAS AECUADA, TÉCNICA Y HUMANAMENTE EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.2.12. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SE ENCUENTRAN IMPLEMENTADAS PARA QUE ÉSTA CONLLEVE CALIDAD CON INSTRUMENTOS QUE REALMENTE CONTRIBUYAN AL DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 12

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	29	35.4	35.4	35.4
	De acuerdo	25	30.5	30.5	65.9
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	28	34.1	34.1	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 13: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si las políticas públicas se encuentran implementadas que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 35.4% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que las políticas públicas se encuentran implementadas que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad provincial de Pasco.

El 30.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que las políticas públicas se encuentran implementadas que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad provincial de Pasco.

El 34.1% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que las políticas públicas se encuentran implementadas que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad provincial de Pasco.

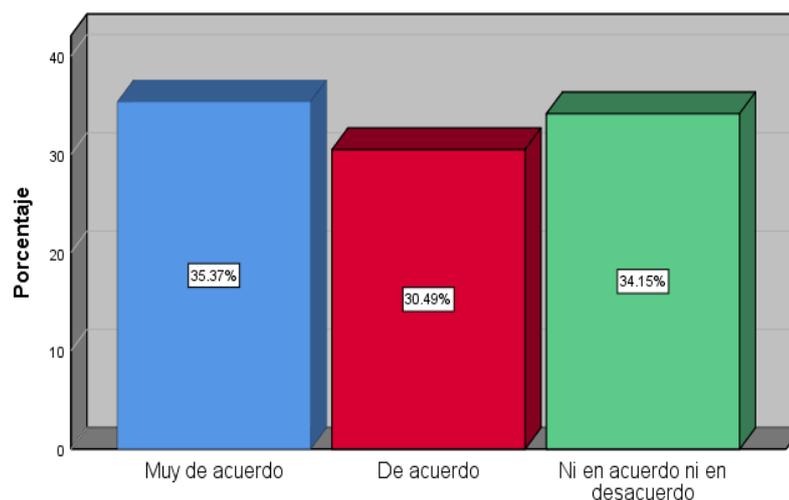


FIGURA 20: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SE ENCUENTRAN IMPLEMENTADAS PARA QUE ÉSTA CONLLEVE CALIDAD CON INSTRUMENTOS QUE REALMENTE CONTRIBUYAN AL DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.2.13. EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SON CLARAS Y

APLICADAS POR IGUAL, SIN PREFERENCIAS A TODA LA POBLACIÓN A LA QUE VA DIRIGIDA A LA QUE VA DIRIGIDA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 13

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	27	32.9	32.9	32.9
	De acuerdo	33	40.2	40.2	73.2
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	22	26.8	26.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 14: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los desarrollos de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 32.9% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los desarrollos de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual,

sin preferencias a toda la población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco.

El 40.2% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los desarrollos de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco.

El 26.8% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los desarrollos de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco.

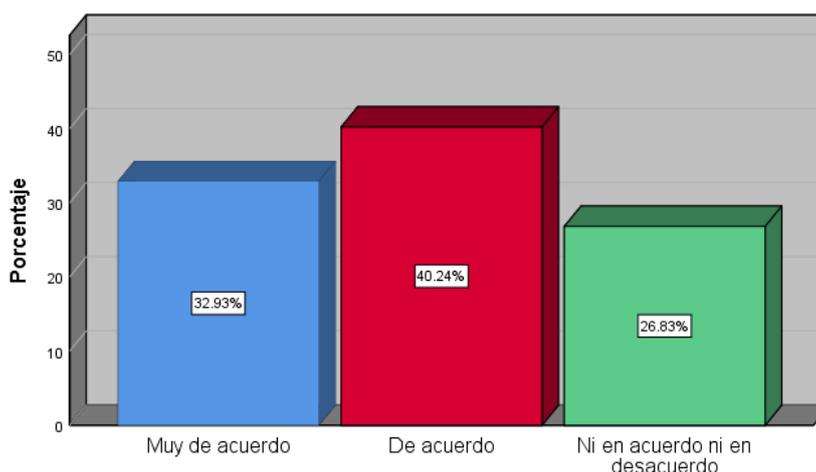


ILUSTRACIÓN 21: EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SON CLARAS Y APLICADAS POR IGUAL, SIN PREFERENCIAS AL QUE VA DIRIGIDO A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.2.14. EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PREDOMINAN LOS INTERESES DE LA POBLACIÓN LOGRANDO DE ESTA MANERA UNA POLÍTICA HECHA A LA MEDIDA DE LOS USUARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 14

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	21	25.6	25.6	25.6
	De acuerdo	29	35.4	35.4	61.0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	32	39.0	39.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 15: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los usuarios en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 25.6% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que, las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los usuarios en la municipalidad provincial de Pasco.

El 35.4% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los usuarios en la municipalidad provincial de Pasco.

El 39.0% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los usuarios en la municipalidad provincial de Pasco.

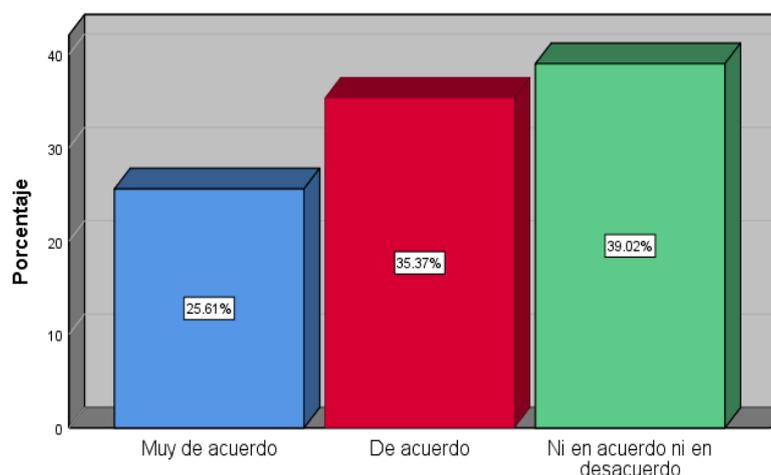


ILUSTRACIÓN 22: EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PREDOMINAN LOS INTERESES DE LA POBLACIÓN LOGRANDO DE ESTA MANERA UNA POLÍTICA HECHA A LA MEDIDA DE LOS USUARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.2.15. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTÁN DIRIGIDAS A LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS CONCRETOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 15

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	29	35.4	35.4	35.4
	De acuerdo	32	39.0	39.0	74.4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 16: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 35.4% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que, las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco.

El 39,0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco.

El 25,6% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco.

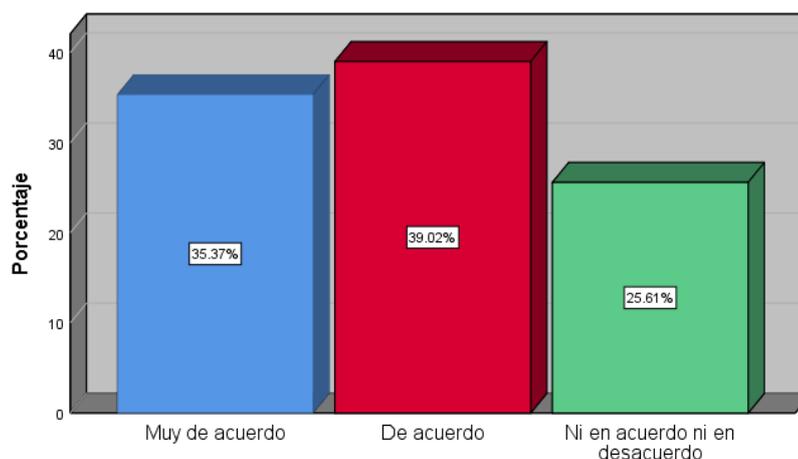


ILUSTRACIÓN 23: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ESTÁN DIRIGIDAS A LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS CONCRETOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

2.4.16. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS TIENEN UN SENTIDO ACTUAL Y PRÁCTICO EN LA SOLUCIÓN DE NECESIDADES Y GENERAN RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO.

Cuadro N°- 16

		f	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Muy de acuerdo	22	26.8	26.8	26.8
	De acuerdo	34	41.5	41.5	68.3
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

TABLA 17: RESULTADO DEL CUESTIONARIO APLICADO (FUENTE: PROPIA)

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

El 26.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que, las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco.

El 41.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco.

El 31,7% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco.

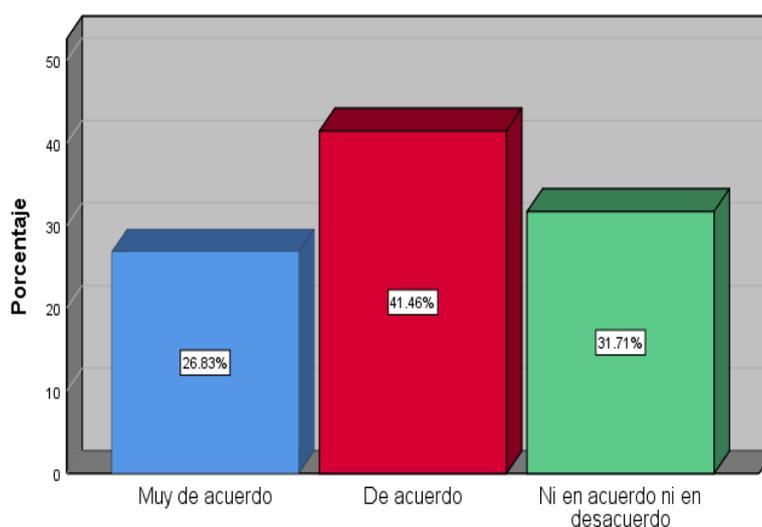


ILUSTRACIÓN 24: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS TIENEN UN SENTIDO ACTUAL Y PRÁCTICO EN LA SOLUCIÓN DE NECESIDADES Y GENERAN RESULTADOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Con la finalidad de realizar la Prueba de hipótesis formuladas se ha empleado la prueba de Chi Cuadrada, la cual, es una prueba no paramétrica adecuada para esta investigación debido a que son variables cualitativas.

La hipótesis general “la Gestión estratégica influye significativamente en el desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018”, para demostrar la Hipótesis General, realizamos la prueba de cada una de las hipótesis específicas, tal como se presenta a continuación.

4.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₀ Existe relación significativa entre la Gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

H_i No Existe relación significativa entre la Gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,366 ^a	4	,173
Razón de verosimilitud	6,574	4	,160
Asociación lineal por lineal	,385	1	,535
N de casos válidos	82		

TABLA 18: PRUEBA DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA)

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
Existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco. Existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%

TABLA 19: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE: PROPIA)

- a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.
- b. El recuento mínimo esperado es 6,66.

Valor $p \leq \alpha$: Las variables tienen una asociación estadísticamente Significativa.

(Rechazar H_0).

El valor p es mayor que el nivel de significancia, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se concluye que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Regla de decisión

Si $p = \text{la significancia} > 0,05\%$, entonces se acepta el H_0 y se rechaza la H_1 (esto quiere decir que la distribución es normal).

Si $p =$ la significancia $< 0,05\%$, entonces se acepta la H_1 y se rechaza el H_0 (esto quiere decir que la distribución es normal).

Conclusión: Tenemos un valor de significancia de 0,000 el cual es $< 0,05$, aceptamos la H_1 por lo que la distribución es normal.

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe relación significativa entre la Gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

Hipótesis Específica 1.

H_0 Existe relación significativa entre niveles de Gestión estratégica y niveles de desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

H_{i1} No Existe relación significativa entre niveles de Gestión estratégica y niveles de desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
Los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben. Las políticas	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%

públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.						
--	--	--	--	--	--	--

TABLA 20: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE: PROPIA)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,663 ^a	4	,324
Razón de verosimilitud	4,684	4	,321
Asociación lineal por lineal	,085	1	,770
N de casos válidos	82		

TABLA 21: PRUEBA DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA)

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

b. El recuento mínimo esperado es 5,63.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.324 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe relación significativa entre niveles de Gestión estratégica y los niveles de desarrollo

de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

Hipótesis Específica 2

H₀ Existe relación significativa entre gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

H₂ No Existe relación significativa entre gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
La municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población. * Los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0 %

provincial de Pasco, 2018.						
-------------------------------	--	--	--	--	--	--

TABLA 22: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE PROPIA)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,641 ^a	4	,620
Razón de verosimilitud	2,539	4	,638
Asociación lineal por lineal	,569	1	,451
N de casos válidos	82		

TABLA 23: PRUEBAS DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA)

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

b. El recuento mínimo esperado es 6,40.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.620 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe relación significativa entre gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

Hipótesis Específica 3.

H_0 Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

H₃ No Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
El costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco es competitivo en referencia de otras municipalidades provinciales. Las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%

de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.						
---	--	--	--	--	--	--

TABLA 24: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE: PROPIA)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,062 ^a	4	,398
Razón de verosimilitud	4,281	4	,369
Asociación lineal por lineal	1,187	1	,276
N de casos válidos	82		

TABLA 25: PRUEBAS DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA)

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

b. El recuento mínimo esperado es 6,66.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0,398 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

Hipótesis Específica 4.

H_0 Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

H₄ No Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
En la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales. El desarrollo de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%

población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.						
---	--	--	--	--	--	--

TABLA 26: RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS (FUENTE: PROPIA)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,885 ^a	4	,927
Razón de verosimilitud	,885	4	,927
Asociación lineal por lineal	,342	1	,559
N de casos válidos	82		

TABLA 27: PRUEBAS DE CHI - CUADRADO (FUENTE: PROPIA)

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

b. El recuento mínimo esperado es 5,90.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0,927 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

4.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En el resultado de la verificación estadística de la hipótesis general, tenemos que el p - valor es igual a 0.173 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe relación significativa entre la Gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

En el resultado de la verificación estadística de la hipótesis específica 1, tenemos que el p - valor es igual a 0.324 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe relación significativa entre niveles de Gestión estratégica y niveles de desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

En el resultado de la verificación estadística de la hipótesis específica 2, tenemos que el p - valor es igual a 0.620 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe relación significativa entre gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

En el resultado de la verificación estadística de la hipótesis específica 3, tenemos que el p - valor es igual a 0.398 y comparado con el nivel de significancia y

verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

En el resultado de la verificación estadística de la hipótesis específica 4, tenemos que el p - valor es igual a 0.927 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecida en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H_0 .

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

Existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de Políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco.

CONCLUSIONES

No existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la Municipalidad provincial de Pasco, 2018. Debido a que se muestran deficiencias porque los gerentes, funcionarios y trabajadores no cumplen con el perfil mínimo requerido, sumado a que no cuentan con la experiencia necesaria para el cargo, no existe la meritocracia para asumir los cargos de gerencia, y los gerentes, funcionarios y trabajadores no cuentan con capacitaciones permanentes para estar actualizados en gestión estratégica, menos en el desarrollo de políticas públicas para gobiernos locales.

No existe relación significativa entre los niveles de Gestión Estratégica en la Municipalidad provincial de Pasco, 2018. Gerentes, funcionarios y trabajadores no capacitados, y sin compromiso de trabajo para la Gestión Estratégica.

No existe relación significativa entre los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la Municipalidad provincial de Pasco, 2018. Gerentes, funcionarios y trabajadores no desarrollan ningún tipo de políticas públicas exógenas.

No existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas en la Municipalidad provincial de Pasco, 2018. Gerentes, funcionarios y trabajadores al tener los conocimientos mínimos de gestión estratégica, no están en capacidad de desarrollar políticas públicas.

No existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas según la estrategia corporativa en la Municipalidad provincial de Pasco, 2018. Gerentes, funcionarios y trabajadores no están en capacidad de desarrollar los planes estratégicos corporativos y generar el desarrollo de políticas públicas exógenas.

No existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas según la estrategia competitiva en la Municipalidad provincial de Pasco, 2018. Gerentes, funcionarios y trabajadores no están en capacidad de desarrollar los planes estratégicos competitivos y generar el desarrollo de políticas públicas exógenas.

No existe relación significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas según la estrategia funcional en la Municipalidad provincial de Pasco, 2018. Gerentes, funcionarios y trabajadores no están en capacidad de desarrollar los planes estratégicos funcionales y generar el desarrollo de políticas públicas exógenas.

RECOMENDACIONES

Realizar capacitaciones permanentes a los gerentes, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018, identificando los niveles de la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas que permitan generar el desarrollo de la población.

Los gerentes, funcionarios y trabajadores deben tener muy en claro y definido a través de los instrumentos de gestión los niveles de gestión estratégica para enfrentar con éxito los desafíos de diseño y gestión de políticas y programas, así como ofrecer una propuesta viable para el cambio social, en la Municipalidad Provincial de Pasco 2018.

Los niveles de desarrollo de las políticas públicas exógenas deben estar muy bien identificados, para generar un desarrollo óptimo desde un nivel mínimo hasta un nivel máximo con liderazgo para enfrentar situaciones complejas en la municipalidad provincial de Pasco.

Los gerentes y funcionarios deberán tomar decisiones acertadas a partir de la relación estrecha entre los niveles de la gestión estratégica y los niveles de desarrollo de las políticas públicas exógenas, ya que permitirá un dinamismo en la gestión en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

Elaborar planes estratégicos corporativos para una adecuada toma de decisiones en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

Elaborar planes estratégicos competitivos para presentar planes y proyectos de envergadura en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

Elaborar planes estratégicos funcionales para la mejora de procesos en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.

BIBLIOGRAFÍA

- De Kluyver, Cornelis A. pensamiento estratégico: una perspectiva para los ejecutivos. Buenos Aires: Pearson Educación, 2001. 226p. (HD30.28.D4E).
- Estrategias y operaciones empresariales en los nuevos mercados: 20 casos de estudio. / Por Susana Alonso Bonis y otros; Myriam García Olalla, Camilo José Vázquez Ordás, directores; José Manuel Montes Peón, coordinador. Madrid: Civitas, 2002. 527p. (HD30.28. E82).
- Álava, M. A & Gómez, L. K. (2016) En su tesis intitulado, Influencia de las políticas públicas en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección.
- Alles, M. A. (2011). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Amando cuesta satos: (2010) Gestión del talento humano y el conocimiento, Ediciones ECOE 1ra edición, Bogotá.
- Armas, Y; Llanos, M Traverso, P (2017) Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Lugar de Edición, Samborondón - Ecuador
- Chiavenato, I (2009) Gestión del Talento Humano, Editorial MCGRAW-HILL / Internacional de México
- Chiavenato, I., (2008). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.
- Chiavenato, I., (2009). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I., (2011). Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición. México: MC GRAW HILL.

Hernández, R (2010) Metodología de la Investigación, Editorial MCGRAW-HILL, Quinta edición, México

Fernando, (2010) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Quinta Edición, Editorial Trillas de C. V.

Hernández, Fernández Y Sampieri. (2014). Metodología De La Investigación. 5ta. Edición. Mc Grill. México.

López, I. L. (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública, Perú 2017.

Paredes, L. (2011) Experiencias De Modernización De La Gestión Pública: Reflexiones Y Casos De Éxito. Gestión Pública Y Desarrollo. Perú: Ediciones Caballero Bustamante. No. 48

Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Pérez, O (2015) Indicadores clave para la gestión del talento humano, PeopleNext

Del Castillo, A (2016) La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016; Lima, Perú

Asencios, C. (2017) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016,

Monteza, A (2017) Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

Redolfo, L.H (2017) en su tesis política públicas y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017 – Lima.

Rojas, E. (2017) en su tesis gestión estratégica y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito.

Torres C.C, & Gómez C.G. (2014) Las políticas públicas y su papel en la gestión del desarrollo local, Revista Caribeña de Ciencias Sociales from Grupo Eumed.net (Universidad de Málaga, España.

Universidad Continental (2017) Como la administración pública se nutre de la gestión estratégica y la gestión por procesos.

Municipalidad provincial de Pasco (2017) Manual de organización y funciones, Pasco Perú.

ANEXOS:

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión Estratégica y Desarrollo de Políticas Públicas Exógenas en la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	UNIVERSO O POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL ¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas exógenas en la	X= Variable Independiente: Gestión estratégica Indicadores: Estrategia corporativa. Estrategia competitiva. Estrategia	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en la	METODO DE INVESTIGACION Para el desarrollo de la investigación se utilizará como método: El método Cualitativo	UNIVERSO En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de 104 Trabajadores:	TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: La recolección de datos de campo que nos permitió contrastar las hipótesis de investigación será de

provincial de Pasco, 2018?	municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Funcional.	municipalidad provincial de Pasco, 2018.	El método cuantitativo.		fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la Gestión estratégica con el desarrollo de políticas públicas exógenos.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	Y = Variable Dependiente	HIPOTESIS ESPECIFICAS	NIVEL DE LA INVESTIGACION	MUESTRA	
1) ¿Cómo se presentan los niveles de gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco, 2018?	1) Identificar los niveles de gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Políticas públicas Oportunidad. Calidad. Transparencia. Apropiación social.	1) Existe relación significativa entre los niveles de Gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenos en la municipalidad provincial de	El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada.	La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 82 trabajadores para su análisis.	
2) ¿Cómo se presentan los niveles de	2) Identificar los niveles de desarrollo de políticas públicas					

<p>desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018?</p> <p>3) ¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de</p>	<p>exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018</p> <p>3) Determinar la relación que existe los niveles de gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de</p>		<p>Pasco, 2018.</p> <p>2) Existe relación significativa entre estrategia corporativa y la calidad de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.</p> <p>3) Existe relación significativa entre la estrategia competitiva y apropiación social</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>En el trabajo de investigación se ha utilizará el diseño no experimental– transeccional.</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental;</p> <p>- Descriptiva. - Explicativa.</p>		<p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 26, para confeccionar cuadros y gráficos para su posterior análisis.</p>
--	---	--	--	---	--	---

<p>Pasco?</p> <p>4) ¿Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco según la estrategia corporativa?</p> <p>5) ¿Existe relación entre la</p>	<p>Pasco.</p> <p>4) Determinar la relación que existe los niveles de gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, según la estrategia corporativa</p>		<p>de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.</p> <p>4) Existe relación significativa entre la Estrategia funcional y estrategia de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.</p>			
---	--	--	---	--	--	--

<p>gestión estratégica y el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco según la Estrategia competitiva??</p>	<p>5) Determinar la relación que existe los niveles de gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, según la Estrategia competitiva.</p>					
<p>6) Existe relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de</p>	<p>6) Determinar la</p>					

políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco según la Estrategia competitiva.	relación que existe los niveles de gestión estratégica y los niveles de desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, según la Estrategia competitiva.					
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre “gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018”; Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo “Gestión estratégica y desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018”

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente.

DATOS GENERALES:

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------------------	---------------	-------------------

Gestión estratégica

Estrategia corporativa					
1. Existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estrategia corporativa					
2. La municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

población.					
3. Los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estrategia competitiva					
4. El costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco son competitivos en referencia de otras municipalidades provinciales.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
5. En la municipalidad provincial de Pasco, 2018 los trabajadores son competitivos.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estrategia funcional					
6. En la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

los objetivos institucionales.					
7. Los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus diferentes áreas estratégicas competitivas acordes a su estructura organizativa.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Políticas públicas					
8. Existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Oportunidad:					
9. Con las necesidades de los servicios la población se siente satisfechas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
10. Las personas accedan a los servicios					

que necesitan, cuando las necesitan una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Calidad					
11. Los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
12. Las políticas públicas se encuentran implementadas que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

provincial de Pasco, 2018.					
Transparencia.					
13. Los desarrollos de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
14. Las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los usuarios en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Apropiación Social.					
15. Las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para					

la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
16. Las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO

Proyecto de Investigación:

Gestión Estratégica y Desarrollo de Políticas Públicas Exógenas en la

Municipalidad Provincial de Pasco, 2018

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES:

VARIABLE 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA

VARIABLE 2: POLÍTICAS PÚBLICAS

Nombre del Experto: Mg. Pit Frank Alania Ricaldi

Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de Coherencia, Relevancia, Claridad y Suficiencia. (1=Deficiente, 2=Regular, 3=Bueno, 4= Excelente)

N°	Variables / Dimensiones / Ítems	Coherencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA					
1	Existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco.	4	4	3	4
GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA CORPORATIVA					
2	La municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población.	4	3	3	4
3	Los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben.	4	4	3	4
GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA COMPETITIVA					
4	El costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco es competitivo en referencia de otras municipalidades provinciales.	4	4	4	4
5	En la municipalidad provincial de Pasco, 2018 los trabajadores son competitivos.	4	4	3	4

GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA FUNCIONAL					
6	En la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales.	4	4	4	4
7	Los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus diferentes áreas estratégicas competitivas acordes a su estructura organizativa.	4	4	4	4
POLÍTICAS PÚBLICAS					
8	Existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	4
POLÍTICAS PÚBLICAS: OPORTUNIDAD					
9	Con las necesidades de los servicios la población se siente satisfechas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	3	4	4	4
10	Las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	3	4	4
POLÍTICAS PÚBLICAS: CALIDAD					
11	Los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	3	3
12	Las políticas públicas se encuentran implementadas que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	3	4
POLÍTICAS PÚBLICAS: TRANSPARENCIA					
13	Los desarrollos de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	3
14	Las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los	4	4	4	4

	usuarios en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.				
POLÍTICAS PÚBLICAS: APROPIACIÓN SOCIAL					
15	Las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	4
16	Las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	3	4	4

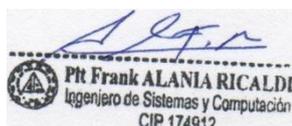
¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue considerada? SI () NO (X)

En caso de SI. ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

08 de septiembre del 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO

Proyecto de Investigación:

Gestión Estratégica y Desarrollo de Políticas Públicas Exógenas en la

Municipalidad Provincial de Pasco, 2018

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES:

VARIABLE 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA

VARIABLE 2: POLÍTICAS PÚBLICAS

Nombre del Experto: Mg. Fausto Abelardo Atencio Aliaga

Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de Coherencia, Relevancia, Claridad y Suficiencia. (1=Deficiente, 2=Regular, 3=Bueno, 4= Excelente)

N°	Variables / Dimensiones / Ítems	Coherencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA					
1	Existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco.	4	4	3	4
GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA CORPORATIVA					
2	La municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población.	4	4	3	4
3	Los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben.	4	4	4	3
GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA COMPETITIVA					
4	El costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco es competitivo en referencia de otras municipalidades provinciales.	4	4	4	3
5	En la municipalidad provincial de Pasco, 2018 los trabajadores son competitivos.	4	4	4	4

GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA FUNCIONAL					
6	En la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales.	4	4	4	4
7	Los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus diferentes áreas estratégicas competitivas acordes a su estructura organizativa.	4	4	3	4
POLÍTICAS PÚBLICAS					
8	Existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	3
POLÍTICAS PÚBLICAS: OPORTUNIDAD					
9	Con las necesidades de los servicios la población se siente satisfechas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	3	4
10	Las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	3
POLÍTICAS PÚBLICAS: CALIDAD					
11	Los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	3
12	Las políticas públicas se encuentran implementadas que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	3	4
POLÍTICAS PÚBLICAS: TRANSPARENCIA					
13	Los desarrollos de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	3
14	Las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los	4	3	4	4

	usuarios en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.				
POLÍTICAS PÚBLICAS: APROPIACIÓN SOCIAL					
15	Las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	3
16	Las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue considerada? SI () NO (X)

En caso de SI. ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

08 de septiembre del 2021



Mg. Fausto Abelardo ATENCIO ALIAGA

Firma del experto
DNI N° 04071398
Docente de la UNDAC

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO

Proyecto de Investigación:

Gestión Estratégica y Desarrollo de Políticas Públicas Exógenas en la

Municipalidad Provincial de Pasco, 2018

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES:

VARIABLE 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA

VARIABLE 2: POLÍTICAS PÚBLICAS

Nombre del Experto: Mg. Oscar Cleворio Campos Salvatierra

Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de Coherencia, Relevancia, Claridad y Suficiencia. (1=Deficiente, 2=Regular, 3=Bueno, 4= Excelente)

N°	Variables / Dimensiones / Ítems	Coherencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA					
1	Existe una gestión estratégica en la municipalidad provincial de Pasco.	3	4	4	4
GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA CORPORATIVA					
2	La municipalidad provincial de Pasco brinda en forma eficiente y eficaz los servicios que presta a la población.	4	4	3	4
3	Los pobladores de la municipalidad provincial de Pasco se encuentran satisfechos por los buenos servicios que reciben.	4	3	4	4
GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA COMPETITIVA					
4	El costo de los servicios que presta la municipalidad provincial de Pasco es competitivo en referencia de otras municipalidades provinciales.	3	4	4	4
5	En la municipalidad provincial de Pasco, 2018 los trabajadores son competitivos.	4	4	3	4

GESTIÓN ESTRATÉGICA: ESTRATEGIA FUNCIONAL					
6	En la municipalidad provincial de Pasco los trabajadores hacen uso de sistemas de información para lograr los objetivos institucionales.	4	4	3	4
7	Los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco aplican en sus diferentes áreas estratégicas competitivas acordes a su estructura organizativa.	4	3	4	4
POLÍTICAS PÚBLICAS					
8	Existe el desarrollo de políticas públicas exógenas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	3	4	4
POLÍTICAS PÚBLICAS: OPORTUNIDAD					
9	Con las necesidades de los servicios la población se siente satisfechas en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	3	4	4	4
10	Las personas accedan a los servicios que necesitan, cuando las necesitan una atención oportuna en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	4
POLÍTICAS PÚBLICAS: CALIDAD					
11	Los usuarios accedan a servicios que efectivamente atiendan sus necesidades en la manera más adecuada, técnica y humanamente en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	3	4	3
12	Las políticas públicas se encuentran implementadas que ésta conlleve calidad con instrumentos que realmente contribuyan al desarrollo humano y social en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	3	4	4	4
POLÍTICAS PÚBLICAS: TRANSPARENCIA					
13	Los desarrollos de las Políticas Públicas son claras y aplicadas por igual, sin preferencias a toda la población a la que va dirigida en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	3
14	Las políticas públicas predominan los intereses de la población logrando de esta manera una política hecha a la medida de los	4	3	4	4

	usuarios en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.				
POLÍTICAS PÚBLICAS: APROPIACIÓN SOCIAL					
15	Las políticas públicas están dirigidas a la resolución de problemas concretos para la transformación de la realidad en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	4	4	4
16	Las políticas públicas tienen un sentido actual y práctico en la solución de necesidades y generan resultados en la municipalidad provincial de Pasco, 2018.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue considerada? SI () NO (X)

En caso de SI. ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

08 de septiembre del 2021



Oscar Clevorio Campos Salvatierra

DNI 04073456

CIP 97842